

”Kannattaa miettiä, profiloiko itsensä kääntäjäksi vai kansainväliseksi toimijaksi.”

Monikielisen viestinnän asiantuntijan profiloituminen ja positioituminen työelämässä

Markus Hassinen

Tampereen yliopisto

Kieli-, käännös- ja kirjallisuustieteiden yksikkö

Käännöstiede (venäjä)

Pro gradu -tutkielma

Huhtikuu 2015

Tampereen yliopisto

Käännöstiede (venäjä)

Kieli-, käännös- ja kirjallisuustieteiden yksikkö

HASSINEN, MARKUS: ”Kannattaa miettiä, profiloiko itsensä kääntäjäksi vai kansainväliseksi toimijaksi.” Monikielisen viestinnän asiantuntijan profiloituminen ja positioituminen työelämässä

Pro gradu -tutkielma, 80 sivua, 5 liitesivua, venäjänkielinen lyhennelmä 13 sivua

Huhtikuu 2015

Tiivistelmä

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan monikielisen viestinnän asiantuntijoiden profiloitumista ja positioitumista työelämässä sekä heidän työhyvinvointiaan. Kilpailu työmarkkinoilla on äärimmäisen kovaa, joten myös yksilöiden profiloitumisesta on tullut yhä tärkeämpää. Työ pyrkii nostamaan osaltaan esiin alan koulutuksen avaamia moninaisia mahdollisuuksia, mutta myös korostamaan yksilön omaa vastuuta kilpailukyvystään ja osaamisensa kehittämisestä.

Teoreettista pohjaa työlle tarjoavat käännöstieteelliset tutkimukset niin kompetenssista kuin kääntäjien työelämästäkin. Työn sosiologinen luonne mahdollistaa myös hallintotieteellisessä tutkimuksessa levinneiden ihmissuhteiden koulukunnan oppien soveltamisen tutkimuksessa. Näistä eri tutkimusalojen suuntauksista tutkimus pyrkii tuomaan yhteen mielekkään kokonaisuuden työelämä tutkimuksen, ja näin ollen, kääntämisen sosiologian saralla.

Tutkimusaineisto koostuu viidestä tutkijan itse keräämästä, noin tunnin mittaisesta teemahaastattelusta. Haastateltavat työskentelivät monikielisen viestinnän asiantuntijatehtävissä. Kirjalliseen muotoon litteroitu haastatteluaineisto analysoitiin teemoittelemalla se Työhyvinvoinnin portaat -mallin mukaisesti.

Tutkimustulokset puhuvat profiloitumisen ja substanssiosaamisen kehittämisen puolesta, ja niihin olisikin syytä kiinnittää huomiota jo opintojen aikana. Haastateltujen asiantuntijoiden voidaan sanoa positioituvan työyhteisöissään pääsääntöisesti paremmin kuin mitä yleinen käännösala koskeva keskustelu usein antaa ymmärtää. Myös tässä yhteydessä korostuu ammatillisen profiloitumisen merkitys.

Avainsanat: Monikielinen viestintä, profiloituminen, positioituminen, kompetenssi, työhyvinvointi

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
1.1 Miksi juuri tämä aihe?	1
1.2 Tutkimuskysymys, sen sijoittuminen tieteenalaan, keskeiset käsitteet	2
1.3 Aiempi aiheen kannalta relevantti tutkimus	5
1.4 Tutkimuksen rakenne	6
1.5 Tutkimuksen aineisto ja menetelmä sekä oletetut tulokset	7
2 TIETOTYÖNTEKIJÄ IHMISSUHTEIDEN KOULUKUNNAN VIITOITTAMALLA TIELLÄ.....	8
2.1 Monikielinen viestintä	9
2.1.1 Monikielisen viestinnän asiantuntijoiden monet kasvot	12
2.1.2 Asiantuntijuus ja kompetenssi	14
2.2 Mitä on työmotivaatio?	19
2.2.1 Abraham Maslow’n tarvehierarkia	22
2.2.2 Frederick Herzbergin motivaatio-hygieniateoria	24
2.2.3 David McClellandin teoria suoriutumisen tarpeesta	26
2.2.4 Edwin Locken tavoiteteoria	27
2.2.5 Yhteenvetoa motivaatioteorioista	28
3 MONIKIELINEN VIESTINTÄ ARJESSA: ASiantuntijat työnsä äärellä.....	30
3.1 Aineisto ja tutkimusmenetelmä	30
3.1.1 Teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä	30
3.1.2 Haastattelun rakenne ja toteutus	32
3.1.3 Haastatteluaineisto	33
3.1.4 Aineiston analysointi teemoittelemalla	34
3.2 Haastateltavat monikielisen viestinnän asiantuntijoina	35
3.2.1 Koulutus ja työhistoria	35
3.2.2 Kompetenssi	37
3.3 Haastateltavien askeleet työhyvinvoinnin portailla	43
3.3.1 Psykofysiologiset perustarpeet	44
3.3.2 Turvallisuuden tarve	45
3.3.3 Liittymisen tarve	48
3.3.4 Arvostuksen tarve	52
3.3.4.1 Palaute	52

3.3.4.2 Alan ja ammattilaisten arvostus	59
3.3.5 Itsensä toteuttamisen tarve.....	62
4 YHTEENVETO JA PÄÄTELMÄT	67
4.1 Profiloituminen, positioituminen ja työhyvinvointi	67
4.1.1 Profiloituminen	67
4.1.2 Positioituminen	68
4.1.3 Työhyvinvointi	70
4.2 Haastateltavien vinkit kääntämisen ja tulkkauksen opiskelijoille	72
4.3 Pohdintaa tulevaa varten	74
LÄHTEET	76
LIITTEET	81
PE3IOME	i

1 JOHDANTO

1.1 Miksi juuri tämä aihe?

Ajan tammikuussa 2015 kuraista moottoritietä töihin. Sohjo ja rapa roiskuvat tuulilasiin, joten Suomen talvi on nyt ilmeisesti sitten kauneimmillaan. Aivan normaaliin tapaan Octaviani kaiuttimista huutaa Radio Rock, jonka avulla olen jo useamman vuoden pyrkinyt tärykalvojani kiusaamaan. Yht’äkkiä havahdun siihen, kun Jone Nikula alkaa sujuvasti rock-rämistelyn jälkeen puhua kääntäjistä ja tulkeista sekä heidän arvostuksestaan ja tarpeellisuudestaan. Jone Nikula? Radio Rockilla? Kyllä. Ajankohtaiseksi aiheeksi on jälleen noussut konekääntäminen ja pyrkimykset korvata alalle korkeasti koulutetut asiantuntijat Google Translatorilla. Nikula käyttää esimerkkeinä kääntäjien ja tulkkien syvällisen kielen ja kulttuurin osaamisen tärkeyttä esimerkiksi politiikan ja hallinnon toiminnalle. Hän esittää jyrkän kantansa aiheesta. Tuona harmaana tammikuun päivänä Jone Nikula puolustaa voimakkaasti monikielisen viestinnän asiantuntijoita, Radio Rockilla. Olemme asian ytimessä.

Erityisesti kääntäjiä ja varsinkin AV-kääntäjiä on viime vuosina ympäröinyt voimakas negaation kierre. Painetta alaa kohtaan tulee maailman muuttuessa hieman joka suunnasta. Kääntäjät ovat ammattikuntana murroksen edessä. Tänä päivänä ympäröivä maailma pakottaa meidät tarkastelemaan osaamistamme yhä kriittisemmin, sillä kilpailu karsii heikot. Tähän ovat heränneet myös kääntäjät, jotka ovat kovaan ääneen alkaneet protestoimaan ja valittamaan, kun kukaan ei ymmärrä eikä arvosta. Tämä negaatio ja valitus oli impulssi, joka sai minut henkilökohtaisesti ärsyyntymään aiheesta jopa siinä määrin, että päätin kirjoittaa graduni aiheeseen liittyen.

Olen pyrkinyt opintojeni aikana määrätietoisesti kehittämään omaa osaamistani tiettyyn suuntaan, jonka valitsin käytännössä maisterivaiheeseen siirtyessäni. Valitsemani erikoisalalat ohjasivat mielenkiintoani yhä syvemmälle aihealueisiin, joten sivuaineinani olen opiskellut valitsemiani erikoisalajoja tukevia substanssiopintoja. Näin olen pitkäjänteisesti rakentanut ammattitaitoani, osaamistani ja omaa ammatillista profiiliani jo opintojen aikana. Olen myös luonnollisesti pyrkinyt mahdollisimman monipuolisesti hyödyntämään opinnoista karttunutta tietotaitoa opiskelujen aikaisessa työelämässäni. Juuri opiskelujen ja työn yhdistäminen teki monen muun tavoin myös minusta klassisen ”gradua vaille valmiin maisterin” pitkäksi aikaa. Motivaatio nimeltä pakko auttoi saamaan työn valmiiksi.

Koska itse olen rakentanut omaa osaamistani pitkäjänteisesti ja määrätietoisesti, ja saanut työelämässä toimimisestani positiivista palautetta sekä huomannut kiinnostuksen ja ihastelun opintojeni kohtaan, suivaannuin opintojeni aikana vierailijoista, joilla oli usein vain negatiivisia terveisiä työelämästä. Työ on kuulemma ”kivaa”, mutta kukaan ei arvosta eikä siitä makseta. Nämä vierailijat, joita luennoillemme niin usein marssitettiin, olivat käytännössä jatkuvasti kääntäjiä tai freelance-tulkkeja. En muista, että olisin istunut yhdelläkään luennolla, jolla vieraana olisi ollut esimerkiksi julkishallinnossa työskentelevä monikielisen viestinnän asiantuntija tai kansainvälisen kaupan tehtävissä toimiva alamme ihminen. Halusinkin lähteä etsimään itse oma-aloitteisesti tällaisia ihmisiä.

Pyrin työlläni tuomaan erityisesti nuoremman polven monikielistä viestintää, kääntämistä ja kieliä opiskeleville kollegoilleni esiin niitä kaikkia muitakin mahdollisuuksia, joita alamme koulutus avaa. Kaikista meistä ei tule kääntäjiä tai tulkkeja, vaan moni meistä työskentelee alan koulutuksella hyvin monimuotoisissa ja vaihtelevissa tehtävissä. Itse esimerkiksi en juuri koskaan ole ajatellut valmistuvani kääntäjäksi tai tulkiksi, vaan monikielisen viestinnän ja toimintaympäristön asiantuntijaksi. En voisi kuvitella toimivani kokopäiväisenä kääntäjänä. Toisaalta pyrin myös herättelemään toisenlaista, rakentavampaa ja optimistisempaa keskustelua aiheesta. Lisäksi heitän ilmoille ajatuksen jokaisen omasta vastuusta pitää kilpailukykyään yllä työmarkkinoita silmällä pitäen. Toivon työni myötä myös alamme koulutusohjelmien kiinnittävän tulevaisuudessa huomiota positiivisen profiloitumisen merkitykseen.

1.2 Tutkimuskysymys, sen sijoittuminen tieteenalaan, keskeiset käsitteet

Haluan tutkimukseni myötä selvittää, kuinka monikielisen viestinnän asiantuntija profiloituu ja positioituu työelämässä. Kilpailu työmarkkinoilla on äärimmäisen kovaa, joten viime vuosina yritysten ohella myös yksilöiden profiloitumisesta työmarkkinoilla on tullut yhä tärkeämpää (Aalto & Uusisaari 2010: 14, monster.fi 2015). Ammatillisella profiloitumisella tarkoitetaan koulutuksen ja työkokemuksen tuoman osaamisen brändäämistä eli oman ammatillisen kompetenssin tavoitteellista ja pitkäjänteistä rakentamista ja julkituomista ammatillisissa verkostoissa (UOS 2015). Henkilökohtaisen ammatillisen brändin rakentaminen on äärimmäisen tärkeää, sillä sen avulla yksilö pyrkii erottautumaan ammattilaisena ja tuomaan esiin ammattitaitoaan (Aalto & Uusisaari 2010: 28, monster.fi 2015). Luotettava henkilöbrändi perustuu ensisijaisesti asiantuntemukseen, vankkaan kokemukseen ja laadukkaaseen työhön, mutta myös motivaatioon ja asenteeseen (Aalto & Uusisaari 2010: 35, 37). Profiloitumisella rakennetaan siis omaa ammatillista identiteettiä eli käsitystä omasta itsestä ammatikuntansa edustajana ja osana alansa ammattilaisten suurempaa joukkoa (Aalto & Uusisaari 2010:

49). Alamme ammattilaisten on mielestäni syytä tarkastella omaa profiloitumistaan vakavasti jo opintojensa aikana koulutuksen laaja-alaisuudesta johtuen.

Positioinniksi puolestaan voidaan Sari Kuuselan (2013: 44) mukaan kutsua tapaa, jolla osoitamme suhtautumisemme toisia ihmisiä kohtaan eli kuinka omalla käytöksellämme näytämme toiselle, mitä häneltä odotamme ja missä arvossa häntä pidämme. Kuuselan (2013: 46) mukaan positiointi on läsnä kaikissa vuorovaikutustilanteissa. Toisaalta ihminen saatetaan positoida rooliin, jossa hän kokee, ettei hänen osaamiseensa luoteta tai että häntä pidetään vain resurssina, jolla ei ole omia mielipiteitä, mutta toisaalta häntä voidaan kohdella arvostavalla tavalla oman alueensa asiantuntijana, neuvonantajana ja osaajana (Kuusela 2013: 46). Olen rajannut tutkimukseni kohdistuvaksi sellaisiin monikielisen viestinnän ammattilaisiin, jotka työskentelevät vakituisesti organisaatioissa, joiden päätehtävä ei ole käännös- tai tulkkaukspalveluiden tarjoaminen. Jotta pystyisin saamaan vastauksen tutkimuskysymykseeni, minun on jäsennettävä aihetta muutamien alateemojen kautta. Näitä teemoja ovat muun muassa koulutustausta ja työhistoria, arvostus, työn mielekkyys, esimies–alaissuhde sekä palaute. Haluan selvittää, millainen koulutustausta alan ihmisillä on, millaista työtä he ovat tehneet ja tekevät, kokevatko he olevansa työyhteisössään arvostettuja ja mikä tekee heidän työstään mielekästä. Lisäksi haluan kuulla millaiset suhteet heillä on esimiehiinsä ja saavatko he työstään palautetta, jotta pystyisivät kehittämään itseään oman alansa asiantuntijoina.

Tutkimuksessani käsittelen monikielisen viestinnän ammattilaisten työelämää. Se tarjoaa hedelmällisen maaperän, sillä työelämä tutkimuksia alallamme on varsin niukasti, organisatorisessa ympäristössä tarkastelua vielä sitäkin vähemmän (Abdallah 2012: iii). Koska tutkimukseni kohdistuu nimenomaisesti monikielisen viestinnän asiantuntijoiden näkemyksiin työstään ja työympäristöstään, tutkimuskysymykseni sijoittuu kääntämisen sosiologian alaan. Andrew Chesterman (2006: 12) jakaa kääntämisen sosiologian kolmeen alaryhmään, joita ovat käännösten sosiologia tuotteina, kääntäjien sosiologia sekä kääntämisen eli käännösprosessin sosiologia. Näistä kääntämisen sosiologian osaluista työni sijoittuu lähinnä keskimmäisen eli kääntäjien sosiologian alaryhmään, sillä tarkastelun kohteena ovat kääntäjien rooli ja asiantuntijuus.

Kääntämisen sosiologia eli kääntäjien tutkimus on 2000-luvulla kiinnostanut käännöstieteen alan tutkijoita käytännössä enemmän kuin tekstit ja kulttuurit, sillä viime aikoina eri tutkijat ovat soveltaneet käännöstieteellisessä tutkimuksessaan varsinkin ranskalaisen sosiologin Pierre Bourdieu'n ajatuksia (Munday 2008: 157, 2012: 234). Oma työni sivuaa Bourdieun ajatuksista hänen käsitteitään yksilön

eri pääomista, joista työni kannalta olennaisimpia ovat erityisesti kulttuurinen, sosiaalinen ja symbolinen pääoma. Erityisesti lähdemateriaalia tarjoavat Christiane Nordin kirjoitukset.

Kääntämisen sosiologian tietynlaisena pioneerina voi pitää Justa Holz-Mänttärä ja hänen teoriaansa translatorisesta toiminnasta 1980-luvulta. Hänen mukaansa kääntämisessä ei ole kyse ainoastaan tekstien kääntämisestä vaan ylipäänsä viestin välittämisestä, oli välitettävä viesti sitten tekstin, kuvan, äänten tai vaikkapa kehonliikkeiden muodossa. Kyseessä on siis monimuotoinen toiminta, jolla pyritään välittämään viestin sisältö ihmiselle, joka ei sitä sellaisenaan todennäköisesti ymmärrä. Tätä voidaan kutsua translatoriseksi toiminnaksi, joka on asiantuntijoiden tuottamaa kielten ja kulttuurien välistä viestinvälitystä. Kääntämisen sosiologiassa mielenkiinnon kohteina ovat käännösprosessi ja etenkin kääntäjän rooli asiantuntijoina omalla alallaan. (Nord 1997: 13.)

Kääntäjät ja tulkit, monikielisen viestinnän asiantuntijat, mahdollistavat kommunikaation yli kieli- ja kulttuurirajojen. He luovat sillan näiden ihmisten välille tilanteissa, joissa verbaali ja non-verbaali käyttäytyminen, odotukset ja kulttuurinen tietämys eroavat toisistaan niin paljon, etteivät viestin lähettäjä ja sen vastaanottaja voi keskustella tehokkaasti keskenään. Kääntäminen kapeassa merkityksessä pitää sisällään aina jonkinlaisen lähdetekstin, translatorinen toiminta puolestaan on laajempi käsite. Koska kääntäjät kääntävät verrattain harvoin pelkästään tekstejä, voidaan heitä pitää eräänlaisina kulttuurikonsultteina. Näin olleen on huomattavasti mielekkäämpää kutsua alan toimijoita monikielisen viestinnän asiantuntijoiksi. (Nord 1997: 17.)

Justa Holz-Mänttärä näkee kääntämisen kommunikatiivisena toimintana, joka on joko kielellisten tai kielenulkoisten merkkien vaihtoa. Jokaisella näistä merkeistä on oma määritelty merkityksensä, jotka eivät välttämättä aina ole lähettäjälle ja vastaanottajalle samat. Kielten ja kulttuurien välillä erot vain kasvavat. Jotta lähettäjä ja vastaanottaja ymmärtäisivät toisiaan, heillä tulee käytännössä olla käsitys toistensa käyttämien merkkien merkityksistä. Tässä kohtaa monikielisen viestinnän asiantuntija astuu kuvaan viestin välittäjänä. (Nord 1997: 22–23.)

1.3 Aiempi aiheen kannalta relevantti tutkimus

Tämän työn kannalta mielenkiintoisia monikielisen viestinnän ammattilaisten työelämää tarkastelevia kotimaisia tutkimuksia ovat muun muassa Kaisa Koskisen ja Kristiina Abdallahin työt. Kaisa Koskinen (2000, 2008) on tutkinut kääntäjien etiikkaa, lojaaliutta, arvostusta ja näkyvyyttä instituutio-naalisessa ympäristössä, tarkemmin Euroopan komissiossa. Hän tarkastelee tutkimuksessaan myös kääntäjien omia asenteita ja mielipiteitä työstään ja työelämästään. Juuri arvostus, omat asenteet ja mielipiteet ovat tärkeässä roolissa pro gradu -työssäni. Työni jatkaa omalta osaltaan esimerkiksi juuri hänen viitoittamallaan tiellä. Työssäni pohditaan myös monikielisen viestinnän asiantuntijoiden kompetenssia, jota ovat tarkastelleet muun muassa Anthony Pym (2003) sekä European Master's in Translation -työryhmä vuonna 2009.

Kristiina Abdallah (2012) puolestaan tarkastelee kääntäjän työtä organisatorisessa ympäristössä, tarkemmin tuotantoverkostoissa. Hän luotaa sitä, miten käännösalan tuotantoverkostot ovat rakentuneet ja miten niiden toimijat ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Keskeisiä käsitteitä Abdallahin väitöskäytöksessä ovat etiikka, laatu, kääntäminen yhteistoimintana sekä toimijuus. Työnsä teoreettisena pohjana Abdallah käyttää muun muassa toimijaverkkoteoriaa ja agenttiteoriaa. Toimijaverkkoteoria on yhteiskuntateoriassa ja yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa käytetty lähestymistapa, joka on saanut alkunsa tieteen tutkimuksen piirissä. Tähän teoriaan pohjautuen Abdallah tarkastelee kääntämisestä yhteistoimintana ja käännöstä toimijaverkon tuotoksena (Abdallah 2012: 23–24). Tässä tuotantoverkostossa kääntäjä nähtiin vain yhtenä laajemman kokonaisuuden lenkinä. Jälkimmäisen, eli agenttiteorian, pohjalta Abdallah (2012: 25) tarkastelee muun muassa eri toimijoiden välisiä suhteita sekä auktoriteetin ja toimivaltuuden delegoimista.

Muita kääntämisen sosiologian tutkimukselle suuntaa antaneita tutkijoita ovat esimerkiksi Andrew Chesterman (2006), joka pohtii artikkelissaan “Questions in the sociology of translation” kääntämisen sosiologiaa käännöstoiminnan näkökulmasta eli kuinka kääntäjä ja muut toimijat toimivat käännösprosessin aikana ja mikä on näiden toimijoiden välinen suhde. Esimerkiksi Michaela Wolf ja Alexandra Fukari (2007) tarkastelevat kääntäjää aktiivisena toimijana lähinnä ranskalaisen etnografi ja sosialisti Pierre Bourdieu’n [1977, 1991] teorioiden kautta. Hélène Buzelin (2005) sekä Buzelin ja Deborah Floraron (2007) pohtivat niin ikään kääntämistä Bourdieu’n teorian sekä toimijaverkkoteorian kautta. Zita Krajcso (2011) puolestaan herättelee keskustelua kääntäjien sosiaalisesta kompetenssista.

Varsin tuoretta tietoa kääntäjien tietoteknisistä taidoista tarjoaa opiskelijakollegani Outi Suppasen oletettavasti vuonna 2015 Tampereen yliopistoon valmistuva pro gradu -tutkimus. Opinnäytetyössään Suppanen kartoittaa kyselytutkimuksen kautta kääntäjien näkemyksiä ja kokemuksia työssä vaadittavista ohjelmista sekä tietoteknisistä taidoista. Suppasen pro gradu -tutkimukseen liittyen Suppasen ja professori Mikhail Mikhailovin artikkeli aiheesta julkaistiin kääntämisen ja tulkkauksen tutkimuksen symposiumin verkkojulkaisu MikaElin vuoden 2013 numerossa 7 (Mikhailov & Suppanen 2013).

Tutkimukselleni suuntaa antavista opinnäytetöistä nostan tässä kohtaa esiin Hanna Kytölän vuonna 2008 valmistuneen pro gradu -tutkimuksen teknisen viestijän työhyvinvoinnista. Oma työni on aihepiiriltään pitkälti linjassa hänen työnsä kanssa, joskin painotus, tutkimuskohde sekä tutkimuskysymys työssäni ovat hieman erilaisia. Kääntäjän kompetenssia on puolestaan tutkinut Tuuli Toivanen vuonna 2013 valmistuneessa pro gradu -tutkielmassaan. Hän käy työssään läpi mielestäni varsin kattavasti ja syvällisesti läpi ammatissa toimivaan ihmiseen kohdistuvia odotuksia ja vaatimuksia. Omassa työssäni en lähde samalla syvyydellä kompetensseja tarkastelemaan, vaan pitäydyn yleisemmällä tasolla tarkastellen alan asiantuntijoille asetettuja ohjenuoria.

1.4 Tutkimuksen rakenne

Varsinaiselle analyysiosiolle luon pohjan luvussa 2 tarkastelemalla ensin monikielisen viestinnän asiantuntijoita tietotyöntekijöinä. Pohdin lyhyesti mitä tieto ja tietotyö ovat. Tämän jälkeen käyn läpi monikielisen viestinnän asiantuntijoiden erilaisia tehtäväkuvia ja työtehtävissä vaadittavaa osaamista eli kompetenssia ja asiantuntijuutta. Teoreettista pohjaa motivaatiolle, tarpeille ja tyytyväisyydelle avaan erityisesti hallintotieteellisessä tutkimuksessa levinneiden ihmissuhteiden koulukunnan oppien kautta, sillä nämä teoreettiset ajatukset tukevat tutkimuskysymykseeni vastaamista mielestäni varsin hyvin. Tässä yhteydessä käyn läpi erilaisia koulukunnan oppien mukaan työmotivaatioon ja -tyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä, jolloin myös arvostus, palaute ja erilaiset työyhteisössä vallitsevat suhteet tulevat tarkastelun alaisiksi. Teoreettisen pohjatuksen jälkeen luvussa 3 esittelen aineistoni sekä tutkimuksessani käyttämäni tutkimusmenetelmän eli teemahaastattelun. Kerron, miksi valitsin juuri kyseisen menetelmän ja kuinka se sopii tutkimukseeni. Luvussa 3 esittelen myös tutkimukseni tulokset eli suorittamieni teemahaastattelujen pohjalta tekemäni analyysit. Luvussa 4 vedän tutkimuksen annin yhteen, esittelen haastateltavieni vinkit nuoremmille kääntämisen ja tulkkauksen opiskelijapolville sekä pohdin, antoiko työni ja valitsemani menetelmä vastauksia tutkimuskysymykseeni.

1.5 Tutkimuksen aineisto ja menetelmä sekä oletetut tulokset

Työni aihe ja tutkimuskysymys sekä omat henkilökohtaiset mielenkiinnon kohteeni veivät siihen, että minun tuli kerätä tutkimusaineistoni itse, jotta työstä tulisi mielekäs. Tutkimuksessani käyttämäni aineiston olenkin näin ollen kerännyt itse keväällä 2014 viiden, noin tunnin mittaisen teemahaastattelun avulla. Haastattelin tuolloin viittä monikielisen viestinnän alan työtehtävissä toimivaa asiantuntijaa. Haastatteluaineiston litteroin kirjalliseen muotoon, jotta minun oli sitä helpompi käsitellä. Teemahaastattelut tarjosivat jo itsessään mahdollisuuden analysoida aineistoa teemoittelemalla. Haastatteluaineistoni olen työssäni teemoitellut Työhyvinvoinnin portaat -mallia hyväksikäyttäen, sillä malli tarjoaa hyvän pohjan ihmisen työminän rakentumiselle ja näin ollen profiloitumiselle. Lisäksi positioitumista voidaan tarkastella mallin mukaan varsin hyvin.

Lähden tutkimuksessani siitä, että alamme ja sillä toimivien asiantuntijoiden profiloitumisessa on vielä tehtävää. Tämän oletukseni pohjaan viime vuosina pinnalla olleeseen yleiseen keskusteluun, sekä siihen, että ala on toisaalta laaja-alainen ja toisaalta taas näkymätön. Silti epäilen, että työtään kaikessa hiljaisuudessa tekevät monikielisen viestinnän ammattilaiset positioituvat työyhteisöissään paremmin kuin mitä yleinen keskustelu antaa ymmärtää. Tässä suhteessa olen siis optimisti. Työelämässä esiintyvistä työhyvinvointitekijöistä oletan arvostuksen ja itsensä kehittämisen tarpeen nousevan esiin haastatteluista kaikkein voimakkaimmin, sillä tutkimuksen kohteena ovat korkeasti koulutetut asiantuntijat. Esitän, että tällaisilla ihmisillä on voimakas taipumus suoriutua työstään laadukkaasti saavuttamalla asetetut tavoitteet ja tämän myötä kehittää itseään yhä paremmaksi ja monipuolisemmaksi.

2 TIETOTYÖNTEKIJÄ IHMISSUHTEIDEN KOULUKUNNAN VIITOITTAMALLA TIELLÄ

Tässä luvussa käsittelen monikielisen viestinnän asiantuntijoita tietotyöntekijöinä ja pohdin lyhyesti mitä tieto ja tietotyö ovat. Kartoitan myös monikielisen viestinnän asiantuntijoiden erilaisia tehtäväkuvia ja työtehtävissä vaadittavaa osaamista eli kompetenssia ja asiantuntijuutta. Käyn niin ikään läpi tutkimukselle teoreettista pohjaa tarjoavat ihmissuhdekoulukunnan motivaatioteoriat.

Humanistinen psykologia korostaa ihmisen arvoa, ainutlaatuisuutta ja luovuutta nähden ihmisen luovana ja henkiseen kasvuun pyrkivänä olentona, joka tavoittelee omien kykyjensä ja mahdollisuuksiensa toteuttamista (Rauramo 2008: 29, 34). Tämän vuoksi näen ihmissuhteiden koulukunnan oppien soveltuvan varsin hyvin erityisesti juuri asiantuntijatyön tarkasteluun, ja olenkin valinnut tutkimukseni teoreettiseksi pohjaksi ihmissuhteiden koulukunnan ajatukset. Koulukunnan nimellä viitataan erityisesti hallintotieteellisessä organisaatiotutkimuksessa levinneeseen ajatteluun, jonka painopisteenä ovat ihmiset eivätkä rakenteet ja persoonattomat prosessit (Harisalo 2008: 92). Tampereen yliopistossa tutkimus- ja opetustyötä tehnyt arvostettu hallintotieteiden professori Risto Harisalo (2008: 93) toteaa, että ihmissuhteiden koulukunta siirsikin aikanaan tarkastelun painopisteen organisaatioiden rakenteista ja hallinnollisista prosesseista peruuttamattomasti työntekijöihin eli organisaation henkilöstöön. Harisalon (2008: 93) mukaan ihmissuhteiden koulukunta on nykyään suosituimpia tapoja ajatella ja ymmärtää organisaatioita.

Ihmissuhteiden koulukunnan oppi-isänä pidetään yleisesti Elton Mayo (1880–1949) (Harisalo 2008: 91). Koulukunnan käytännössä synnyttäneet pää tutkimukset tehtiin Yhdysvalloissa 1920–30-lukujen taitteessa Hawthornessa, Illinoisissa sijaitsevassa Western Electric -yhtiössä, minkä vuoksi kirjallisuudessa käytetäänkin usein pelkästään nimitystä Hawthorne-tutkimukset (Lämsä & Hautala 2005: 27). Hawthorne-tutkimukset suuntasivat organisaatiotutkijoiden kiinnostuksen ihmisten psykologisiin ja erityisesti sosiaalisiin tekijöihin, ja koulukunnan saama nimitys viittaakin sen keskeiseen ajatusmalliin ihmisten sosiaalisten suhteiden ja yhteistoiminnan tärkeydestä organisaation toiminnassa (Lämsä & Hautala 2005: 27).

Hawthorne-tutkimuksissa havaittiin, että työntekijöiden henkilökohtaiset huolet vaikuttivat yrityksen tulokseen ja tuottavuuteen alentavasti. Tämän pohjalta pääteltiin, että esimiehiä tuli kouluttaa kuuntelemaan ja ymmärtämään työntekijöitä sekä heidän huoliaan. Näin syntyi käsitys uudenlaisesta johtajasta, jonka tuli olla kiinnostunut ihmisistä ja osata käsitellä ihmisten henkilökohtaisia ja työpaikan

sosiaalisia kysymyksiä. Tälle samaiselle havainnolle perustuvat monet myöhemmät johtajuutta ja ihmissuhteita koskevat tutkimukset. Ihmissuhteiden koulukunnan, erityisesti organisaatiokäyttäytymisen tutkijoiden, kiinnostus alkoi kohdistua erityisesti esimiestaitoon, työntekijöiden työasenteisiin sekä työmotivaatioon. (Lämsä & Hautala 2005: 27–28.)

Lämsän ja Hautalan (2005: 28) mukaan koulukunnan tutkimuksia on myöhemmin kritisoitu erityisesti huonojen tutkimusjärjestelyjen takia. Näitä ovat esimerkiksi välinpitämättömyys työyhteisön riitoja kohtaan, paternalistinen asennoituminen, sukupuolinäkökulman laiminlyönti, kapea ihmiskäsitys ja tutkimusten epätieteellisyys (Lämsä & Hautala 2005: 28). Samaan hengenvetoon he kuitenkin toteavat, että siitä huolimatta koulukunnan merkitys on ollut ja on edelleen keskeinen erityisesti organisaatiokäyttäytymisen empiirisen tutkimuksen suunnannäyttäjänä.

Ihmissuhteiden koulukunnan opit soveltuvat siis mielestäni erittäin hyvin asiantuntijatyön tarkasteluun, sillä näen asiantuntijatyötä tekevien ihmisten tavoittelevan työssään aina korkeinta mahdollista laatua. He haluavat tehdä laadukasta työtä. Samalla he haluavat kehittyä työssään, hakea tietoa, selvittää asioita ja oppia uutta. Itsensä kehittäminen niin ihmisenä kuin ammatillisesti on piirre, jonka itse olen henkilökohtaisesti huomannut varsin monesta asiantuntija- tai esimiestehtävissä toimivasta ystävästäni. Juuri tätähän humanistinen psykologia korostaa ihmisen tavoittelevan.

Nykypäivän asiantuntijatyötä voidaan kuvailla tietotyöksi (Aalto & Uusisaari 2010: 14), mikä koskee myös monikielistä viestintää ja kaikkea sen piiriin kuuluvaa työtä. Jotta ihmissuhteiden koulukunnan oppien toteutumista monikielisen viestinnän asiantuntijoiden arjessa voidaan tarkastella, on seuraavaksi syytä tarkastella monikielistä viestintää tarkemmin. Tässä yhteydessä pyrin vastaamaan siihen, millaisena tietotyö nähdään, mitä monikielinen viestintä pitää sisällään ja millaista osaamista monikielisen viestinnän asiantuntijalta voidaan perustellusti vaatia. Sen jälkeen pohdin sitä, mitä työmotivaatio on, mikä vie tutkimuksen tarkastelemaan erilaisia ihmissuhteiden koulukunnan synnyttämiä työmotivaatioteorioita.

2.1 Monikielinen viestintä on tietotyötä

Kuten edellä pohdin, monikielinen viestintä ja kääntäminen ovat tietotyötä eli niissä sovelletaan jo olemassa olevaa tietoa ja usein myös luodaan uutta. Jotta tietotyö ei jäisi pelkäksi käsitteeksi, on tässä vaiheessa hyvä tutustua hieman siihen, mitä tieto on.

Henkilöstöjohtamisen parissa pitkään työskennellyt filosofian tohtori Pentti Sydänmaalakka (2004: 192–193) toteaa, että tieto ei ole informaatiota eikä dataa, vaikka varsin usein nämä kolme asiaa sekoitetaan keskenään. Hänen mukaansa dataa voidaan ajatella informaation raaka-aineena. Puhuttaasti data ei sisällä suhteita eikä merkityksiä, vaan se on numeroita, tekstiä ja kuvia tai niiden yhdistelmiä. Informaatio puolestaan on dataa, joka on muunnettu merkitykselliseksi kokonaisuudeksi, joka pitää sisällään jonkin viestin. Informaation suhteen voidaan erottaa lähettäjä ja vastaanottaja, jota informaation on tarkoitus muokata. Informaatio muuttuu tiedoksi, kun henkilö vastaanottaa sen. Vastaanottaja itse määrittelee, onko viesti informaatiota vai dataa. Toki myös lähettäjä muuttaa datan informaatioksi lisäämällä siihen merkityksen. Arkipäiväisenä esimerkkinä informaatiosta voidaan nähdä esimerkiksi sähköpostiviesti. Davenport ja Prusak [1998] esittävät, että data muuttuu informaatioksi, kun se on kytketty johonkin laajempaan kokonaisuuteen, ymmärrämme sen, se on korjattu ja tiivistetty eli raaka data on esitetty selkeämmässä, ymmärrettävämmässä muodossa. (Sydänmaalakka 2004: 192–193.)

Tietoa ei puolestaan ole helppoa määritellä, sillä tiedon käsite on huomattavasti laajempi, monimutkaisempi ja syvällisempi kuin informaation tai datan (Sydänmaalakka 2004: 193). Sydänmaalakan mukaan tietoteoria on tutkinut asiaa vuosisatoja eikä ole löytänyt selkeää ratkaisua. Näin ollen ei tässä yhteydessä ole mielekästä lähteä luotaamaan tiedon käsitettä lopulta kovinkaan syvällisesti, vaan lähinnä tarkastella tiedon olemusta käytännöllisellä tasolla ja tähän tutkimukseen soveltuvien osien. Sydänmaalakka (2004: 193) toteaa, että Davenport ja Prusak [1998] ovat esittäneet tiedon olevan jäsenityneiden kokemusten, arvojen, informaation ja oivalluksien sekoitus, joka tarjoaa pohjan arvioida uusia kokemuksia ja informaatiota. Davenportin ja Prusakin [1998] mukaan tieto siis syntyy ja sitä sovelletaan yksilön mielikuvissa. Organisaatioiden maailmassa tieto ilmenee varsin usein erilaisina dokumentteina, rutiineina, prosesseina, toimintatapoina ja normeina (Sydänmaalakka 2004: 193).

Tiedon määritelmä on monimutkainen ja siihen liittyy useita erilaisia elementtejä, mutta olennaista on kuitenkin ymmärtää, että tieto on ihmisissä ja heidän mielissään eli se syntyy ja sitä prosessoidaan ihmisaivoissa (Sydänmaalakka 2004: 194). Sydänmaalakka (2004: 194) toteaa, että tietoa ei tule nähdä ainoastaan staattisena vaan myös dynaamisena resurssina, sillä Davenport ja Prusak [1998] ovat esittäneet informaation muuttuvan tiedoksi vertailemalla sitä, miten informaatio tästä tilanteesta eroaa aikaisempiin vastaaviin tilanteisiin verrattuna. Toisaalta heidän mielestään on tehtävä johtopäätöksiä siitä, millaisia vaikutuksia informaatiolla on päätöksiin ja toimintaan (Sydänmaalakka 2004: 194).

Tieto syntyy ajattelun ja kokemusten kautta. Päätösten tai toiminnan avulla voidaan puolestaan arvioida, mihin tieto johtaa. Voidaan pohtia sitä, johtaako laajempi ja monipuolisempi tieto tai tietämys tehokkaampaan ja onnistuneempaan toimintaan. Sosiaaliset taidot ovat tiedon hankkimisessa ensiarvoisen tärkeitä, sillä ihmisten arvot ja uskomukset ovat osa tietoa ja tietoprosessia. (Sydänmaalakka 2004: 194.)

Kuten aiemmin kävi ilmi, nykypäivän asiantuntijatyötä kuvataan usein tietotyöksi. Esimerkiksi viestinnän tutkija, valtiotieteiden tohtori Elisa Juholin (2008: 27) näkee nykypäivän työn tietotyönä, jossa vaihdannan raaka-aineita ja lopputuotteita ovat data, informaatio, tieto tai viisaus. Sitä tuottavat hänen mukaansa tietotyöntekijät, jotka ovat omien alojensa asiantuntijoita. Juholin (2008: 27) toteaa tietotyön vaativan asiantuntemusta, tiedon soveltamiskykyä sekä tietoteknisiä valmiuksia. Omien alojensa asiantuntijat nojaavat teoreettisen tiedon, analyysivälineiden sekä hiljaisen tiedon ja arviointitaitojen yhdistelmään, jota on yleensä vaikea standardoida (Juholin 2008: 27.)

Juholinin (2008: 85) mukaan tieto on asiantuntijatyön edellytys ja kilpailukeino, mutta tietotyötäkään ei ole mahdollista tehdä ilman viestintäosaamista, sillä ilman sitä työn sisältö, laatu ja tehokkuus kärsivät eikä työskentely näin ollen ole mielekästä. Yksilöiden välillä tapahtuva ajantasaisen tiedon vaihdanta palvelee aina myös kokonaisuuden eli organisaation menestystä, sillä ilman ajan tasalla olevaa tietoa syntyy usein virheitä, myöhästytään, laatu kärsii tai turhaudutaan (Juholin 2008: 85).

Asiantuntijatyössä työskentelevät ihmiset kuvaavat suhdettaan työhön usein emotionaalisin vivahtein. Omien alojensa asiantuntijoille työ on itsenäistä ja itseohjautuvaa, ja työtä on pitkälti mahdollista tehdä haluamallaan tavalla, kunhan tavoitteet tulevat saavutetuiksi. Työ koetaan palkitsevaksi ja työstä saatavana palkkiona pidetään oman osaamisen jatkuvaa kehittymistä ja itsensä ylittämistä. Asiantuntijatyötä tekevät ihmiset nostavat työnsä myönteisinä ominaisuuksina esiin mahdollisuuden itsensä toteuttamiseen, ongelmanratkaisuun ja näiden seurauksena onnistumisen tunteisiin. (Juholin 2008: 37.)

Juholinin (2008: 80) näkemyksen mukaan asiantuntijaorganisaatiot eivät välttämättä ole enää perinteiseen tyyliin hierarkkisesti rakentuneita, vaan asiantuntijuus ja kompetenssi tuottavat yhtä vastuullisia rooleja kuin organisatorinenkin asema. Hän painottaakin, että johdolla ja esimiehillä on edelleen keskeinen rooli työyhteisöissä, mutta nykyään jokaisella on vastuu ottaa selvää, kysyä, osallistua ja saattaa ajatuksensa muiden tietoon. Juholin (2008: 92) näkeekin tietotyöntekijän suhteen tietoon jo lähtökohdiltaan erilaisena kuin perinteisen työyhteisön jäsenen, sillä tietotyöntekijä on jatkuvasti itse

osa tiedon tuottamista ja sillä kommunikointia eli osa tiedon vaihdantaa. Hänen on itse tuotettava tietoa ja välitettävä sitä muille, mutta toisaalta myös itse etsittävä tietoa silloin, kun työssä tarvittavaa tietoa ei entuudestaan ole saatavilla (Juholin 2008: 92).

2.1.1 Monikielisen viestinnän asiantuntijoiden monet kasvot

Kun puhun työssäni monikielisestä viestinnästä, viitataan sillä tässä kääntämisen ja tulkkauksen yliopisto-opintoihin ja niiden tuoman osaamisen ja tietotaidon hyödyntämiseen työelämässä. Lisäksi huomioon työkokemuksen mukanaan tuoman alan relevantin osaamisen. Mielenkiinnon kohteena ovat siis kääntämisen ja tulkkauksen opinnot sekä koulutuksen vastaaminen työelämässä tarvittaviin taitoihin sekä työn myötä opittu osaaminen. Henkilökohtaisesti suosin nimitystä monikielinen viestintä, sillä kääntäminen ja tulkkaus antavat mielestäni tänä päivänä turhan kapean kuvan alan koulutuksesta ja työelämävalmiuksista. Kääntämisen ja tulkkauksen opinnot suorittanut ihminen voi hyödyntää koulutustaan laaja-alaisesti monissa muissakin työtehtävissä kuin kääntäjän tai tulkin ammatissa. Seuraavaksi tarkastelenkin monikielisen viestinnän asiantuntijoiden monia kasvoja koulutuksen ja osaamisen, mutta myös vaatimusten kautta.

Yhteiskunta tarvitsee monikielisen viestinnän ammattilaisia kaikkeen toimintaansa, sillä erilaiset käännökset ympäröivät nykyihmistä kaikkina vuorokauden aikoina (Teva 2004: 23, 25). Esimerkiksi kääntäjän ja tulkin työ on itse asiassa yhteiskunnallisesti varsin merkittävää, vaikka se unohdetaan aivan liian usein (Teva 2004: 31). Tässä yhteydessä koen kuitenkin tarpeelliseksi huomauttaa, että omalta osaltaan työn luonne vaatii tietyissä tilanteissa enemmänkin sivusta seuraamista kuin roolin ottamista. Esimerkiksi kahden valtionpäämiehen keskustellessa tulkin on ymmärrettävä oma roolinsa hiljaisena viestin välittäjänä eikä showmiehenä. Ilman monikielisen viestinnän asiantuntijoita Suomen kokoinen pieni vähänpuhutun kielen maa eristäytyisi muusta maailmasta, jolloin ihmiset joutuisivat kommunikoidaan aina muun maailman kanssa vierailta kielillä, mikä ei sujuvan vuorovaikutuksen kannalta ole se kaikkein ihanteellisin ratkaisu (Teva 2004: 25).

Suurin syy siihen, miksi itse käytän niin yleisesti kuin tässäkin työssä nimitystä monikielisen viestinnän asiantuntija on se, että tämän vuosituhannen aikana kääntäjän ammatti on epämääräistynyt ja työnkuvat muuttuvat jatkuvasti, kuten esimerkiksi Zita Krajcso (2011: 269) ja Inkeri Vehmas-Lehto (2004: 45) toteavat. Monikielisen viestinnän alalla toimivat asiantuntijat eivät muodosta tänä päivänä kovinkaan yhtenäistä ammattikuntaa, vaan heidän ammattikuvansa voi vaihdella kirjallisuuden suo-

mentamisesta liikekirjeiden kääntämiseen tai tietokoneohjelmien lokalisoinnista tv:n jälkiäänitystekstien luomiseen (Gouadec 2007: 17, Vehmas-Lehto 2004: 35–36). Juuri tästä syystä onkin mielekkäämpää mielestäni puhua monikielisen viestinnän asiantuntijoista, sillä nimitys pitää sisällään asiantuntijuuden monet kasvot ja useat ulottuvuudet. Monikielisen viestinnän asiantuntijat voivat työskennellä esimerkiksi suuressa kansainvälisessä yrityksessä, jolloin he välittävät tietoa osapuolelta toiselle (Gouadec 2007: 94–95). Yhteistä alalla toimiville kuitenkin on se, että monikielisen viestinnän asiantuntijan on aina hallittava kielen ja kulttuurin lisäksi alan termistö sekä sen eri konventiot (Vehmas-Lehto 2004: 25). Daniel Gouadec on jo pukeut sanoiksi sen miten itse haluan monikielisen viestinnän asiantuntijuudesta ajatella. Gouadec (2007: 94–95) nimittäin painottaa, että monikielisen viestinnän ammattilaisen asiantuntijuus tulisi nähdä organisaatioissa aina kilpailukeinona, sillä laadukkaat asiantuntijapalvelut tuottavat aina yritykselle tuottoa ja arvoa. Itse näen laadun olevan myös pohjana luottamukselle, joka taas puolestaan kasvattaa yrityksen arvoa.

Koska kokopäiväisiä kääntäjiä on käytännössä ainoastaan suurilla yrityksillä ja valtionhallinnossa, useimmiten puhtaasti kääntäjinä toimivia alan ammattilaisia työllistävät useimmiten joko käännös-toimistot tai he toimivat itsenäisinä ammatinharjoittajina (Vehmas-Lehto 2004: 35). Julkisista organisaatioista esimerkiksi ulkoasiainhallinto ja Euroopan unioni ovat nykyään merkittävimpiä monikielisen viestinnän asiantuntijoiden työllistäjiä (Vehmas-Lehto 2004: 37, Gouadec 2007: 94–95). Poliitiikan piirissä ammattitaito ja ammatissa toimimiselle asetetut vaatimukset korostuvat kansainvälistymisen myötä, sillä juridista materiaalia käännetään varsin runsaasti, ja nopeatempoiseen työhön tarvitaan osaavia kääntämisen ammattilaisia (Teva 2004: 25).

Nykypäivän länsimaisessa tietoyhteiskunnassa monikielisen viestinnän asiantuntijat toimivat varsin vaihtelevissa työtehtävissä. Kääntäjäkoulutuksen saaneet kääntäjät, tulkit, lokalisoijat, tekniset viestijät, copywriterit, terminologit, oikolukijat, editoijat ja projektikoordinaattorit ovat kaikki tämän päivän monikielisen viestinnän asiantuntijoita. Työtehtävien monimuotoisuudesta kertoo se, että alan koulutusta voi hyvin hyödyntää kaikilla yhteiskunnan osa-alueilla, niin elinkeinoelämässä, valtionhallinnossa kuin matkailussakin sekä opetus-, media- ja sosiaalialoilla erilaisissa koulutus- ja viestintätehtävissä (UTA¹, UTA², UTA³). Näistä konkreettisina esimerkkeinä ovat esimerkiksi erilaiset viennin, huolinnan, myynnin ja tullin tehtävät (töissä.fi 2014).

2.1.2 Asiantuntijuus ja kompetenssi

Valitettavan usein törmään itsekin siihen harhakuvitelmaan, että esimerkiksi kääntämisessä olisi kyse ainoastaan kahdesta kielestä ja niiden välillä tapahtuvasta mekaanisesta, sanasanaisestä sanojen muuttamisesta toiselle kielelle. Niin ikään vääränä voidaan pitää olettaa, jonka mukaan jokainen, joka osaa lukea kirjan englanniksi tai tilata venäläisessä ravintolassa vodkaa, voisi toimia ammattimaisena kääntäjänä tai edes nimittää itseään monikielisen viestinnän ammattilaiseksi. Jotta ihminen voi todellisuudessa toimia monikielisen viestinnän asiantuntijana, hänen hallittava paljon muutakin kuin sanakirjan käyttö. Työssä on osattava käsitellä eri alojen laajoja asiakokonaisuuksia kriittisesti ja luotettavasti, sillä ammattikunta on jo sisäsyntyisesti asettanut itselleen korkeat laadulliset ja eettiset tavoitteet. Työssä on kyettävä jäsentämään ja seulomaan tietoa, ja tällaisen taidon saavuttamiseen vaaditaan paljon muutakin kuin kahden kielen välttävää puhetaitoa. (Gouadec 2007: 17, Teva 2004: 30–32.)

Edellinen ei tarkoita sitä, etteivätkö kielet olisi alan ammattilaisille tärkeä työkalu. Nehän ovat monikielisen viestinnän asiantuntijoiden työtä ja näin ollen kaiken lähtökohta. Alalla toimivilta vaaditaankin erinomaista työkielten hallintaa. Mikäli haluaa kutsua itseään alan ammattilaiseksi ja myös muun ammattikunnan tunnustavan tämän statuksen ja ottavan joukkoonsa, on hallittava vähintään kaksi työkieltä erinomaisesti. Tähän sisältyy tieto ja kokemus lähtö- ja tulokielen rakenteellisista eroista. Monikielisen viestinnän asiantuntija osaa viestiä käyttämillään työkielillä luontevasti. Olipa kyse sitten vaikkapa kääntämisestä tai tulkkauksesta, viestinnän ei siis pitäisi olla suoraa, sanasanaista, vaan viestin ja sen sisällön pitää toimia kunkin kielen omilla ehdoilla. Tekstilajien ja viestintätilanteiden sekä niiden erojen tuntemus kuuluvat monikielisen viestinnän asiantuntijan kompetenssiin. (Vehmas-Lehto 2004: 40–41.)

Kääntäjän asiantuntijuutta tutkinut professori Riitta Jääskeläinen korostaa, että kielten osaamisen automaattinen tuote ei ole kääntämisen osaaminen, vaan ammatissa vaaditaan erityistä asiantuntijuutta, ja kääntäjän onkin tiedostettava olevansa oman alansa asiantuntija (Nuotiomäki 2009). Monikielisen viestinnän asiantuntijuus pitää sisällään alan monet kasvot, joten alalla toimivalla ihmisellä on oltava monipuolista osaamista. Tätä monipuolista osaamista kutsutaan alan ammattilaispiireissä kompetenssiksi (Vehmas-Lehto 2004: 41). Yksilö ja tätä ympäröivä yhteiskunta ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa, ja tästä syystä erityisesti monikielisen viestinnän alalla toimivien ammattilaisten on jatkuvasti tarkkailtava häntä ympäröivää yhteiskuntaa ja sen muutoksia (Teva 2004: 28). Kielten ja tekstitaidol-

lisen osaamisen lisäksi monikielisen viestinnän asiantuntijan kompetenssiin ja asiantuntijuuteen kuuluu esimerkiksi Vehmas-Lehdon (2004: 41) mukaan runsaasti myös tekstinulkoisia tietoja, kuten asiaosaaminen ja yleissivistys. Hyvät tiedot lähtö- ja kohdemaan kulttuurista, yhteiskunnasta, tavoista sekä jokapäiväisestä elämästä ja ajattelutavasta kuuluvat jo koulutuksen kautta sisäistettäviin ammatin vaatimuksiin ja ammattia harjoitettaessa kaikki tämä osaaminen kuuluu alan asiantuntijan omaksumaan taustatietouteen, joka vaikuttaa niin tekstien kuin tapahtumienkin tulkintaan (Vehmas-Lehto 2004: 41). Vehmas-Lehto (2004: 41) korostaakin, että niin kääntäjän, tulkin kuin muidenkin monikielisen viestinnän asiantuntijoiden työ on lopun perin mitä suurimmissa määrin ongelmienratkaisua.

Monikielisen viestinnän ja kääntämisen maisteritason opinnot yliopistossa suoritettuaan alan ammattilaisen voidaan olettaa hallitsevan esimerkiksi ammattimaiselta kääntäjältä tulkilta vaaditut tiedot ja taidot, joita ovat työkielten hallinta, kyky työskennellä oman alansa asiantuntijana niin itsenäisesti kuin myös ryhmässä sekä projekteissa. Hän on analyttinen ja kykenee ratkaisemaan ongelmia ja toimimaan oman alansa kehittäjänä. Hän tiedostaa yhteiskunnallisen roolinsa ja osaa toimia erilaisten monikielisten ja -kulttuuristen sosiaalisten kontekstien vaatimalla tavalla. Alan ammattilainen osaa analysoida tiedontarpeensa ja myös tyydyttää sitä hakemalla tietoa. (UTA⁴.)

Kompetenssiin linkittyy mielestäni varsin tiiviisti niin sanottu substanssiosaaminen, jota myös Vehmas-Lehto (2004: 41) tarkoittaa puhuessaan asiaosaamisesta. Substanssiosaamisella tarkoitetaan jonkin aihepiirin tai erikoisalan sisältöosaamista (Gouadec 2007: 17). Näistä esimerkkeinä Gouadec (2007: 17) mainitsee muun muassa kulttuurin, tekniikan, lain sekä taloudellisen osaamisen. Myös Vehmas-Lehdon (2004: 41–42) mukaan monikielisen viestinnän asiantuntijan substanssiosaamiseen kuuluvat perustiedot eri erikoisaloista, joiden kielenkäyttöön alalla toimivan on perehdyttävä. Kääntäjä saattaa myös etsiä tietoa käännöksen tulevista käyttäjistä tai vaikkapa tuotteelle asetetuista markkinointirajoituksista tai takuuehdoista (Vehmas-Lehto 2008: 27). Omien korkeakouluopintojeni pohjalta voin todeta, että erikoisalojen yhteydessä erityisesti termityön merkitys korostuu. Järkevät, substanssiosaamista kehittävät sivuainevalinnat yhdistettynä kieli- ja käännöstaitoon nousevat arvoon arvaamattomaan. Kääntäjäkoulutuksen saaneilla onkin varsinkin erikoisaloille paljon annettavaa, sillä esimerkiksi Daniel Gouadec (2007: 17) painottaa alan ammattilaisten olevan elintärkeitä sekä taloudellisesti että teknisesti, sillä heidän on työssään pystyttävä toimimaan kieli- ja kulttuuriasioiden lisäksi oman alansa IT-järjestelmien kanssa ja ajoittain jopa kehitettävä niitä. Hänen (Gouadec 2007: 17) mukaansa kääntäjät ovat siis itse asiassa monikielisen multimediatekniikan ammattilaisia.

Koulutetun viestinnän asiantuntijan on kyettävä muotoilemaan viestin sisältö tarpeen ja tilanteen vaatimalla tavalla selkeästi ja sujuvasti. Pitkäjärkytyksisyys ja kärsivällisyys, kyltymätön tiedonjano, kyky etsiä tietoa ja tietolähteitä kuuluvat niin ikään monikielisen viestinnän ammattilaisen kompetenssiin. Rinnakkaistekstit ja eri alojen asiantuntijat ovat alalla toimivalle ammattilaiselle korvaamaton tiedonlähde ja työväline. (Gouadec 2007: 17, Vehmas-Lehto 2004: 42.)

Monikielisen viestinnän asiantuntijaa sitovat alan eettiset ja moraaliset periaatteet. Tarja Teva (2004: 33) muistuttaa, että alan asiantuntijan on koko ajan muistettava vastuunsa ja hänen on tarkasteltava työtään ja asenteitaan kriittisesti. Vaikka kääntäjä tulkitseekin tekstin ja sen sisällön usein itsensä kautta, hän ei saa antaa omien asenteidensa muuttaa tekstin sisältöä välittäessään sitä käännöksen vastaanottajille (Teva 2004: 33). Tevan (2004: 25) mukaan ammatin vastuukysymykset ovat huipussaan, kun työskennellään esimerkiksi ihmisten elämään vaikuttavien laitteiden ohjeiden tai vaikkapa lääkkeiden ja sairaaloiden tarpeiston parissa. Vastuukysymykset ja moraaliset periaatteet kuuluvat olennaisesti kääntämisen etiikkaan, johon esimerkiksi Kaisa Koskinen (2000) pureutui väitöskirjassaan. Etiikasta ja vastuusta muun muassa Vehmas-Lehto (2004: 43) on samoilla linjoilla todetessaan, että monikielisen viestinnän ammattilaisen työmoraliin kuuluvat rehellisyys, huolellisuus, täsmällisyys ja lojaalius työnantajalle, sillä esimerkiksi asiatekstien kääntäjää velvoittaa moraalinen salassapitovelvollisuus ja auktorisoitua kääntäjää myös juridinen.

Perinteisesti varsinkin kääntäjä on piirtynyt ihmisten mielissä villasukissa tietokoneensa äärellä nyhjäyttävänä taiteilijasieluna. En tietysti voi väittää, etteikö tällaisella mielikuvalla olisi joltakin osin pohjaakin. Toisaalta on kuitenkin muistettava, että kääntäjä toimii yhteistyössä useiden eri sidosryhmien, esimerkiksi toimeksiantajan ja asiantuntijoiden, kanssa. Jaankin Gouadecin (2007: 17) ajatukset siitä, että monikielisen viestinnän asiantuntija on lopun perin varsin sosiaalinen olento. Työssä nimittäin korostuu sosiaalisuus ja sidosryhmäosaaminen, mitä ei aina monikaan tule ajatelleeksi. Työssä ollaan tekemisissä esimerkiksi asiakkaiden, kollegoiden, eri alojen asiantuntijoiden, oikolukijoiden ja työnantajien kanssa. Olisiko tällaisen ammatin harjoittaminen mahdollista ilman sosiaalista kyvykkyyttä? Kääntäjän kompetenssiin kuuluvat siis myös sosiaaliset taidot, joihin Vehmas-Lehdon (2004: 43) mukaan kuuluvat esimerkiksi asiakaspalvelu- ja neuvottelutaidot. Sosiaalisten taitojen tärkeyttä painottaa myös Zita Krajcso (2011: 271) kertoessaan esimerkin Saksassa tehdystä tutkimuksesta, jossa tarkasteltiin koulutuksessa saatujen oppien ja työelämän vaatimusten kohtaamista. Tutkimuksessa kävi ilmi, että opetuksessa ei ollut huomioitu riittävästi työelämässä tarvittavia kommunikointi-, tiimityöskentely ja konfliktinratkaisutaitoja. Näihin onkin siis syytä kiinnittää huomiota.

Työelämän ja alan monimutkaistumisen vuoksi kääntäjä- ja tulkkiopiskelijat eivät enää edellä esitettyjen ajatusten ja näkökulmien perusteella nykyään voi opiskella pelkästään kieltä ja kääntämiseen ja tulkkaukseen vaadittavia tekniikoita, vaan koulutuksensa osa-alueiksi heidän on syytä sisällyttää esimerkiksi informaatiotieteiden ja muiden erikoisalojen, kuten kauppätieteiden, luonnontieteiden ja oikeustieteiden opintoja. Useimpien ammattien tapaan myös translatoriset ammatit ovat teknistyneet nopeasti. Monikielisen viestinnän ammattilaisen työnkuvaan voi tänä päivänä sisältyä tehtäviä, jotka ovat perinteisesti kuuluneet esimerkiksi graafikoille ja taittajille. Toimiminen monikielisen viestinnän ammattilaisena vaatii nykyään jatkuvaa kouluttautumista. (Teva 2004: 31.)

Esimerkiksi markkinoinnin merkitys nykymaailmassa kasvaa jatkuvasti, ja kansainvälisten markkinoiden, ylikansallisten yritysten sekä massaturismin myötä markkinoinnista on tullut myös tärkeä kääntämiseen liittyvä kysymys, vaikka siihen ei edelleenkään kiinnitetä riittävästi huomiota. Asiakkaiden tavoittaminen ympäri maailman, kulttuuriset erityispiirteet, uskonnolliset ja eettiset sekä juridiset eroavaisuudet puhumattakaan kielellisistä kulttuurisista identiteeteistä vaikeuttavat kaikki kommunikointia. Clarence Séguinot [1994: 249] puhui kääntämisen ja markkinointiviestinnän yhteydestä jo 1994. Markkinointiviestintään liittyvissä kysymyksissä kääntäjien odotetaan ottavan vastuun lopullisesta tuotoksesta. Globalisaation myötä kääntäjältä tai tulkilta odotetaan kääntämisen ja tulkkauksen lisäksi kokonaisvaltaisten markkinointipalveluiden tarjoamista. Tuotteiden ja palvelujen markkinoinnissa yli kulttuurirajojen, kulttuurin ja semiotiikan syvälinen ymmärrys on pelkkää kieltä ja muotoilua tärkeämpää. Kääntäjien on tunnettava markkinoinnin perusteet sekä kohdemarkkinoiden juridiset erityispiirteet ja tiedostettava, kuinka kulttuurin erityispiirteet vaikuttavat markkinointiin. Heidän tulee tietää kohdetekstille asetetuista rajoitteista ja heidän tulee pystyä kääntämään myös visuaalinen puoli kohdekulttuurin normien mukaiseksi. Kaikki tämä osoittaa, että vaatimukset kääntäjän kompetenssia kohtaan muuttuvat. (Snell-Hornby 2006: 135–136.)

Teva (2004: 30–31) pitää tärkeänä, että monikielisen viestinnän asiantuntijoiden koulutus ottaa koko ajan huomioon alan vaatimukset, on jopa hieman niitä edellä sekä auttaa tulevia ammattilaisia saamaan tarvittavat työelämän taidot. Työkielten lisääntyminen, kulttuurin muutokset ja tiedonhallinnan monimutkaistuminen ovat osa koulutuksen kohtaamia haasteita (Teva 2004: 30–31). Tevan ajatuksiin uskon monen muunkin yhtyvän.

Kääntäjien kompetensseja on pohdittu viime vuosina paljon, sillä kuten sanottua, maailma elää jatkuvassa muutoksessa ja myös käännösalan kuin monikielisen viestinnän laajemminkin on pyrittävä vastaamaan muutoksen tuomiin haasteisiin. Esimerkiksi Euroopan komission alaisuudessa European

Master's in Translation -hankkeen (EMT 2009) yhteydessä luodut periaatteet toimivat varsin hyvänä pohjana alalla toimivien asiantuntijoiden kompetenssin tarkastelussa. Hanke suuntasi ohjenuoransa varsinkin ammattimaisille kääntäjille sekä monikielisen ja multimediatekniikan ammattilaisille. Tällöin tämänkin työn piiriin kuuluviin monikielisen viestinnän asiantuntijoihin voidaan katsoa pätevän EMT-hankkeen kompetenssit.

EMT-hankkeen kompetensseja on kuusi. En tässä kohtaa lähde itse vapaasti englanninkielisiä termejä suomentamaan, vaan käytän tässä esittelyssä Tytti Suojasen (2008) ja Tuuli Toivasen (2013) käyttämiä nimityksiä. Ensimmäinen näistä kompetensseista on kääntäminen palveluna, joka sisältää kaksi osa-aluetta, jotka ovat interpersoonalinen ja käännöksen tuottamisen ulottuvuus. Interpersoonalinen ulottuvuus viittaa kääntäjän sosiaaliseen rooliin sekä asianmukaiseen toimimiseen asiakkaan kanssa (Suojanen 2008). Toinen eli käännöksen tuottamisen ulottuvuus puolestaan pitää sisällään kyvyn ja taidon laatia asianmukainen ja tilanteen vaatima käännös. Kielellinen kompetenssi on kyky käyttää työkieliä erinomaisesti (EMT 2009). Monikielisen viestinnän asiantuntija tuntee työkielensä kieliopit ja eri konventiot. Kolmas kompetenssi, joka on interkulttuurinen kompetenssi, jakaantuu sosiolingvistiseen ja tekstuaaliseen ulottuvuuteen. Sosiolingvistinen kompetenssi on kykyä käyttää työkieltä sopivalla tavalla tietyssä tilanteessa sekä myös non-verbaalin kielenkäytön ymmärrystä (EMT 2009). Sosiolingvistiseen kompetenssiin kuuluu myös kielen ja yhteisöjen välisten suhteiden ymmärtäminen, kuten yhteisön vuorovaikutukseen kuuluvien sääntöjen tunnistaminen (EMT 2009, Toivanen 2013: 28). Kompetenssin tekstuaalisella ulottuvuudella viitataan kykyyn omaksua tekstistä olennainen tieto ja tiivistää se (EMT 2009).

Tiedonhaun kompetenssi on kyky hakea ja käsitellä käsillä olevan tehtävän kannalta olennaista tietoa (EMT 2009). Temaattinen kompetenssi on kykyä hakea olennaista ja tarvittavaa tietoa laajempien kokonaiskuvien hahmottamiseksi sekä itsensä ja oman osaamisensa kehittämistä tietyllä erikoisalalla (EMT 2009). Lisäksi temaattiseen kompetenssiin sisältyy uteliaisuutta ja analyttisyyttä (EMT 2009). Teknologisella tai teknisellä kompetenssilla viitataan erityisesti alalla toimivaan asiantuntijaan kohdistuviin tietoteknisiin vaatimuksiin (EMT 2009). Kieliällä toimivan asiantuntijan on kyettävä toimimaan joustavasti ja sujuvasti työssä tarvittavien ohjelmistojen kanssa. Tästä puhui myös Daniel Gouadec (2007: 17).

Seuraavan sivun taulukkoon 1 olen koonnut teoreettisen tarkastelun pohjalta monikielisen asiantuntijan kompetenssit tiivistetysti.

Taulukko 1. Monikielisen viestinnän asiantuntijan kompetenssit tiivistetysti.

asiakaspalvelutaidot
erikoisalaosaaminen
huolellisuus
lojaalius
neuvottelutaidot
ongelmanratkaisutaidot
rehellisyys
sidosryhmäosaaminen
substanssiosaaminen
tiedonhakutaidot
tietotekninen osaaminen
työkielet
täsmällisyys
yhteiskunnan ja kulttuurin tuntemus
yleissivistys

Taulukko 1 esittää olennaisimmat alan asiantuntijoiden kompetenssivaatimukset, jotka ilmenevät yksiselitteisesti edellä käsitellyistä ajatuksista. Kun taulukkoa tarkastelee, voi hyvin huomata, että sosiaalinen kyvyttömyys ei ole piirre, jolla monikielisen viestinnän asiantuntijaa voitaisiin luonnehtia. Työssä tarvitaan yhä enemmän joustavuutta, erilaisia sosiaalisia taitoja, erityisesti ryhmä- ja tiimityöskentelytaitoja sekä kykyä suvaita muutosta (Krajcsó 2011: 269). Edellä käsitellyn pohjalta voidaan todeta monikielisen viestinnän olevan vaativaa ja moniulotteista tietotyötä, ja monikielisen viestinnän asiantuntijan olevan oman alansa asiantuntija ja moniosaaja. Tämän perusteella on perusteltua esittää, että työn tarkasteluun voidaan soveltaa ihmissuhteiden koulukunnan oppeja. Seuraavaksi syvennyinkin tarkastelemaan lähemmin työmotivaatiota ja siihen vaikuttavia tekijöitä juuri ihmissuhteiden koulukunnan näkökulmasta.

2.2 Mitä on työmotivaatio?

Työmotivaatio on ollut etenkin organisaatiokäyttäytymisen tutkimuksessa kiinnostuksen kohde jo pitkään (Lämsä & Hautala 2005: 80). Lämsän ja Hautalan (2005: 80) mukaan motivaatiotutkija Craig C. Pinder [1998] määrittelee työmotivaation ”ihmisen sisäisten ja ulkoisten tekijöiden järjestelmäksi, joka virittää tavoitteellista työkäyttäytymistä, ja jolla on muoto, suunta, kesto ja voimakkuus”. Määritelmä korostaa, että työmotivaatioon vaikuttavat sekä ihmisen sisäiset tekijät kuten erilaiset tarpeet että hänen ulkopuolellaan olevat ympäristötekijät, kuten esimerkiksi palkkiojärjestelmät ja työn luonne (Lämsä & Hautala 2005: 80). Lämsä ja Hautala (2005: 81) ryhmittelevätkin työmotivaation

sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäisellä motivaatiolla he viittaavat ihmisen psykologisiin tarpeisiin ja arvoihin, jotka koetaan henkilökohtaisesti tärkeiksi. Ihmistä motivoi esimerkiksi toisten auttaminen. Ulkoinen motivaatio tarkoittaa heidän mukaansa ihmisen ulkopuolella olevia tekijöitä, tavanomaisesti palkkioita ja rangaistuksia, joita arvioidaan saatavan määrätyn työkäyttäytymisen seurauksena.

Työmotivaation muodolla Pinder [1998] viittaa ihmisen sisäiseen vireystilaan, jota on mahdollista ainoastaan likimääräisesti arvioida ja mitata. Muodon ohella työmotivaatiolla on myös suunta. Ihmisen työkäyttäytymistä ohjaa aina jokin tavoite, jota kohden motivaatio suuntautuu. Ihannetapauksessa ihmisen henkilökohtaiset tavoitteet ja työtä tarjoavan organisaation tavoitteet ovat samansuuntaiset. Tällaisessa tilanteessa työ koetaan usein mielekkääksi ja innostavaksi. Jos taas ihmisen omat tavoitteet ovat ristiriidassa organisaation tavoitteiden kanssa, voi syntyä tilanne, jossa työkäyttäytyminen ei ole enää rakentavaa organisaation kannalta. (Lämsä & Hautala 2005: 80–81.)

Työmotivaation kesto vaihtelee. Toisinaan ihminen on motivoitunut hetkellisesti jonkin tietyn työtehtävän suorittamiseen, kun taas toisinaan motivaatio voi kestää jopa vuosia. Pitkäkestoiset hankkeet edellyttävät ihmisen motivoitumista aina uudelleen tavoitteen saavuttamiseen. Motivaation keston tavoin myös motivaation voimakkuus vaihtelee. Jotkut tehtävät synnyttävät voimakasta motivaatiota, jopa intohimoisen halun saavuttaa tavoite. (Lämsä & Hautala 2005: 81.)

Perehtyessäni ihmisen motivaatiota tarkasteleviin ajatuksiin ja teorioihin tutustuin Pekka Ruohotien teokseen *Motivaatio, tahto ja oppiminen* (1998), jossa hän käsittelee ihmisen motivaatiota sisäisten ja ulkoisten palkkioiden kautta. Tämä tarkastelumalli nivoutuu mielestäni varsin erinomaisesti ihmisen suhdekoulukunnan oppeihin sisältönsä vuoksi. Sisäisillä palkkioilla oletetaan Ruohotien (1998: 46) mukaan olevan läheisempi yhteys suoritukseen ja tyytyväisyyteen kuin ulkoisilla palkkioilla. Ihminen kokee mielihyvää saadessaan käyttää henkisiä voimavarojaan, minkä vuoksi työt ja tehtävät tulisi muotoilla haasteellisiksi ja mielenkiintoisiksi, jotta niiden suorittaminen voisi johtaa sisäisiin palkkioihin, kuten esimerkiksi onnistumisen, edistymisen ja vastuun kokemuksiin (Ruohotie 1998: 46). On kuitenkin hyvä muistaa, että vaikka sisäisiä ja ulkoisia palkkioita käsitelläänkin omina kokonaisuuksinaan ja toiset ovat hallitsevampia kuin toiset, ne eivät tosiasiaassa ole erillisiä, vaan täydentävät toisiaan ja esiintyvät yhtäaikaaisesti (Ruohotie 1998: 38). Taulukko 2 havainnollistaa eri tutkijoiden näkemyksiä sisäisistä ja ulkoisista palkkioista.

Taulukko 2. Erilaisia käsityksiä sisäisistä ja ulkoisista palkkioista. (Ruohotie 1998: 38.)

Tutkija	Sisäiset palkkiot	Ulkoiset palkkiot
Saleh & Grygier	liittyvät työn sisältöön (monipuolisuus, vaihtelevuus, haasteellisuus, mielekkyys, itsenäisyys, onnistumisen kokemukset jne.)	ovat johdettavissa työympäristöstä (palkka, ulkopuolinen tuki ja kannustus, kiitos/tunnustus, osallistumismahdollisuudet jne.)
Deci	ovat yksilön itsensä välittämiä	ovat organisaation tai sen edustajan välittämiä
Slocum	tydyttävät ylimmän asteen tarpeita (esim. pätemisen tarve, itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarve	tydyttävät alemman asteen tarpeita (esim. yhteenkuuluvuuden tarve, turvallisuuden tarve, ravinnon tarve)
Wernimont	ovat subjektiivisia; esiintyvät tunteiden muodossa (esim. tyytyväisyys, työn ilo)	ovat objektiivisia; esiintyvät esineiden tai tapahtumien muodossa (esim. raha, kannustava tilanne)

Ulkoiset palkkiot ovat johdettavissa ihmisen työympäristöstä ja ne ovat nimensä mukaisesti organisaation tai sen edustajan välittämiä [Deci] ja ne tydyttävät alemman asteen tarpeita, kuten yhteenkuuluvuuden, turvallisuuden ja ravinnon tarpeita [Siocum]. Tällaisia ulkoisia palkkioita ovat esimerkiksi palkkaus, ulkopuolinen tuki ja kannustus, kiitos ja tunnustus sekä esimerkiksi osallistumismahdollisuudet [Saleh & Grygier]. Ne ovat objektiivisia ja esiintyvät useimmiten esineiden tai tapahtumien muodossa, kuten esimerkiksi rahana [Wernimont]. Ulkoiset palkkiot ovat usein kestoaltaan lyhytaikaisia ja tarvetta niiden saamiseksi voi esiintyä usein. (Ruohotie 1998: 38.)

Sisäiset palkkiot puolestaan liittyvät itse työn sisältöön, kuten monipuolisuuteen, vaihtelevuuteen, haasteellisuuteen, mielekkyyteen, itsenäisyyteen sekä onnistumisen kokemuksiin [Saleh & Grygier]. Ne ovat yleensä yksilön itsensä välittämiä [Deci] ja ne tydyttävät ylimmän asteen eli itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeita [Siocum]. Ne ovat siis subjektiivisia ja esiintyvät usein tunteiden muodossa, kuten tyytyväisyytenä ja työn ilona [Wernimont]. Sisäiset palkkiot ovat kestoaltaan pitkäaikaisia ja niistä voi tulla pysyvä motivaation lähde. (Ruohotie 1998: 38.)

Ruohotie (1998: 41) erottaakin motivaatiosta kaksi pääryhmää, joita ovat tilannemotivaatio ja yleismotivaatio. Tilannemotivaatio liittyy hänen mukaansa johonkin tiettyyn tilanteeseen, jossa sisäiset ja

ulkoiset tekijät virittävät joukon motiiveja, kuten tarpeita ja haluja, ja synnyttävät tavoitteeseen suuntautuvaa toimintaa. Yleismotivaatio korostaa puolestaan tietyn käyttäytymisen pysyvyyttä vireyden ja suunnan lisäksi (Ruohotie 1998: 41).

Kuten edellä käy ilmi, työmotivaatiota on tutkittu paljon ja teorioita aiheesta onkin useita. Yksittäiset työmotivaatiota jäsentävät teorat voidaan jaotella kahteen pääryhmään, työmotivaation sisältöteorioihin ja työmotivaation prosessiteorioihin. Työmotivaation sisältöteorat tarkastelevat hyvään työsuoritukseen motivoivia työn sisällöllisiä tekijöitä. Työmotivaation sisältöä koskevia teorioita on useita, ja ne selittävät motivaation perustaksi ihmisen tarpeet. (Lämsä & Hautala 2005: 81–82.)

Työmotivaation prosessiteorat puolestaan perustuvat kognitiiviseen psykologiaan. Teoriat ovat kiinnostuneita ihmisen tiedollisista ajattelu- ja päättelyprosesseista ja niiden mukaan työmotivaatio onkin seurausta ihmisen tietoisesta päätöksenteosta. Työmotivaation prosessiteorioiden näkemyksen mukaan ihminen arvioi erilaisia työhön liittyviä seikkoja ja tuo arviointi muodostuu pohjaksi motivaatiolle. Teoriat keskittyvät selittämään työmotivaation suuntaa, voimakkuutta ja pysyvyyttä sekä näiden tekijöiden keskinäisiä suhteita. (Lämsä & Hautala 2005: 87.)

Laajalti tunnettuja työmotivaation sisältöteorioita ovat Abraham Maslow'n [1954] tarvehierarkiateoria, Frederick Herzbergin [1959] motivaatio-hygieniateoria ja David McClellandin [1971] teoria suoriutumisen tarpeesta yksilöä motivoivana voimana (Lämsä & Hautala 2005: 81–82). Näitä teorioita käsittelen työssäni seuraavaksi niiden tutkimukseeni sopivan sisällön vuoksi. Tunnetuista työmotivaation prosessiteorioista käsittelen Edwin Locken [1968] tavoiteteoriaa, sillä se luo hyvän pohjan tavoitteellisen työn ymmärtämiselle.

2.2.1 Abraham Maslow'n tarvehierarkia

Amerikkalaisen sosiaalipsykologi Abraham Maslow'n (1954) esittämän tarvehierarkian mukaan ihmistä motivoivat erilaiset tarpeet, jotka etenevät portaittain. Tarvehierarkia rakentuu kuvan 1 esittämällä tavalla.



Kuva 1. Maslow'n tarvehierarkia. (Lämsä & Hautala 2005: 82.)

Maslow'n tarvehierarkiassa ensimmäiset kolme porrasta muodostuvat fysiologisista tarpeista, turvallisuuden tarpeista ja sosiaalisista tarpeista. Fysiologisiin tarpeisiin kuuluvat tarvehierarkian mukaan erilaiset ihmiskehon tarpeet, kuten ravinnon, unen ja lämmön tarve. Työyhteisössä muun muassa työterveyshuolto, ruokailu, työpaikkaliikunta sekä lepotauot tyydyttävät ihmisen fysiologisia tarpeita. Turvallisuuden tarpeisiin sisältyvät puolestaan varmuus ja suojautuminen niin fyysisiltä kuin henkisiltäkin haitoilta sekä vaaran välttäminen. Varma ja vakaa työsuhde, hyvin huomioitu työturvallisuus ja ergonomia sekä palkkaus ruokkivat Maslow'n mukaan ihmisen turvallisuuden tunnetta. Sosiaaliin tarpeisiin kuuluvat nimensä mukaisesti erilaiset sosiaaliset suhteet ja tilanteet, kuten hyväksyntä, ystävyys, rakkaus, välittäminen, yhteenkuuluvuuden tunne ja ryhmässä toimiminen. Ryhmät, tiimit, me-henki ja hyvät esimies–alaissuhteet ovat sosiaalisia tarpeita tyydyttäviä tekijöitä työyhteisössä. (Lämsä & Hautala 2005: 82.)

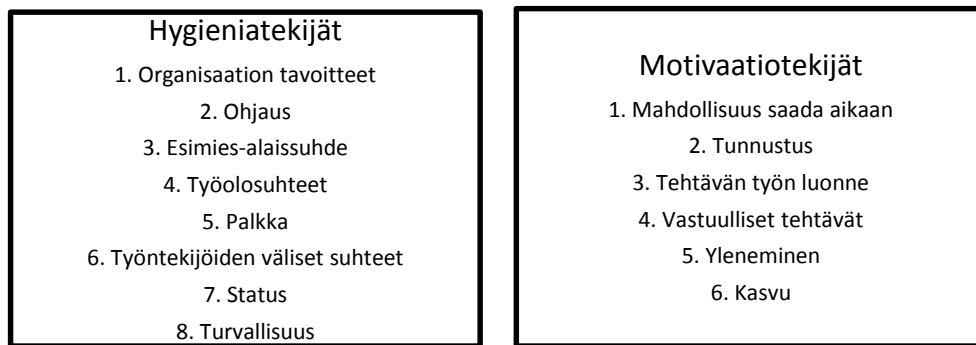
Tarvehierarkian kaksi ylintä porrasta muodostuvat arvostuksen tarpeista sekä itsensä toteuttamisen tarpeista. Arvostuksen tarpeisiin kuuluvat itsekunnioitus, itsenäisyys, kiitoksen saaminen, tunnustus, asema, saavutukset sekä muiden antama arvostus ja kunnioitus. Työelämässä tavoitteet ja niiden saavuttamisen arviointi, palautekäytännöt, palkitseminen ja kehityskeskustelut tyydyttävät arvostuksen tarpeita. Itsensä toteuttamisen tarpeisiin kuuluvat Maslow'n mukaan omat saavutukset, henkinen kasvu ja kehittyminen, luovuus sekä tiedon lisääntyminen. Urakehitys, työnilo, tunne oman työn osaamisesta sekä sitoutuminen ovat itsensä toteuttamisen tekijöitä työpaikalla. (Lämsä & Hautala 2005: 82.)

Tarvehierarkiassa kahden ylemmän portaan tarpeita voidaan tyydyttää vasta, kun alempien tasojen tarpeet on tyydytetty, mutta toisaalta alemman tason tarpeiden ollessa tyydytettyjä, fysiologiset tarpeet eivät myöskään enää toimi motivaation lähteenä (Lämsä & Hautala 2005: 83). Länsimaaisessa hyvinvointivaltiossa, kuten esimerkiksi suomalaisessa työelämässä tarvehierarkian kahden alimman portaan voidaan mielestäni katsoa tulevan tyydytetyiksi jo elintason sekä yhteiskunnan sääntelyn kautta. Samaa mieltä ovat Lämsä ja Hautala (2005: 83). Esimerkiksi palkitsemisjärjestelmät pyrkivät aikaisemmin tyydyttämään yksilön alempien tasojen tarpeita, kuten turvallisuuden tarvetta, mutta nykyään ne suunnitellaan usein ryhmäkohtaisiksi, millä pyritään edistämään yhteistyötä ja kasvattamaan työntekijöiden halukkuutta työskennellä asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi (Lämsä & Hautala 2005: 83). Edellisen perusteella kiinnostus tässäkin työssä kohdistuu tarvehierarkian ylempiin tasoihin. Näitä ylempien tasojen tarpeita tyydyttävät esimerkiksi uran tukemiseksi laadittu yksilöllinen kehityssuunnitelma sekä kannustava palaute (Lämsä & Hautala 2005: 83). Lämsä ja Hautala (2005: 83) muistuttavat, että ihmisen tarvehierarkia ei ole koskaan pysyvä, vaan se vaihtelee olosuhteiden sekä yksilön elämäntilanteen mukaan.

Maslow'n tarvehierarkiaa on sovellettu paljon, mutta sen voimakasta yksilön korostusta ja näkemystä ihmisestä tarpeidensa armoilla elävänä olentona on kritisoitu (Lämsä ja Hautala 2005: 83). Toisaalta teoria on Lämsän ja Hautalan (2005: 83) mukaan edistänyt näkemystä, jonka mukaan työ on järjestettävä vastaamaan tekijöidensä tarpeita.

2.2.2 Frederick Herzbergin motivaatio-hygieniateoria

Motivaatio-hygieniateoria on Fredrick Herzbergin [1959] ja tämän kollegoiden esittämä malli, jossa työmotivaation sisältöön vaikuttavat tekijät jaetaan tyytyväisyys- ja tyytymättömyystekijöihin (kuva 2). Tyytyväisyyttä synnyttäviä asioita kutsutaan mallissa motivaatiotekijöiksi. Motivaatiotekijät ovat itse työhön liittyviä tekijöitä, jotka ruokkivat ihmisessä myönteisyyttä ja tyytyväisyyttä. Tyytymättömyys- eli hygieniatekijät eivät puolestaan liity varsinaisiin työtehtäviin, vaan fyysiseen ja psykososiaaliseen työympäristöön. Nämä työn ulkopuoliset tekijät saattavat saada työntekijät tuntemaan itsensä tyytymättömiksi ja ajoittain jopa onnettomiksi, minkä vuoksi ne aiheuttavat kielteistä asennoitumista. (Lämsä & Hautala 2005: 84.)



Kuva 2. Herzbergin hygienia-motivaatiotekijät. (Harisalo 2008: 106.)

Teoria lähtee siitä olettamasta, että työtyytyväisyyttä ja -tyytymättömyyttä aiheuttavat eri tekijät. Koska motivaatiotekijät lisäävät työtyytyväisyyttä, niihin vaikuttamalla voidaan lisätä motivaatiota kun taas työntekijän kehnoiksi kokemat hygieniatekijät synnyttävät tyytymättömyyttä ja heikentävät motivaatiota. Ne eivät kuitenkaan hyvin järjestyneinäkään lisää tyytyväisyyttä, vaan tilannetta voidaan teorian mukaan luonnehtia neutraaliksi. Mikäli työyhteisöstä halutaan poistaa tyytymättömyyttä, on vaikutettava hygieniatekijöihin. Kun hygieniatekijät on huolehdittu työyhteisössä kuntoon, voidaan teorian mukaan vaikuttaa huomattavasti helpommin itse motivaatiotekijöihin. (Lämsä & Hautala 2005: 84.)

Lämsä ja Hautala (2005: 84) esittävät teorian ideaa havainnollistavan esimerkin, jossa henkilö on tyytymätön palkkaansa ja palkan nostaminen vähentää tyytymättömyyttä. Korotus ei heidän mukaansa kuitenkaan lisää tyytyväisyyttä kuin korkeintaan hetkellisesti, sillä ihminen tottuu uuteen korkeampaan palkkaansa ja sen taso muuttuu ajan kuluessa itsestään selvyydeksi, kun taas innostava ja haastava työsisältö puolestaan voi toimia ihmisen työtyytyväisyyden lähteenä pitkäänkin (Lämsä & Hautala 2005: 84).

Lämsän ja Hautalan (2005: 84–85) mukaan teorian pohjalta tehtyjen tutkimusten perusteella ei ole löydetty selvää näyttöä työtyytyväisyyden vaikutuksesta työsuoritukseen. Heidän mukaansa voidaan pikemminkin sanoa, että tutkimus tyytyväisyyden suhteesta työsuoritukseen muistuttaa kehäpäättelyä. Heidän mielestään on mahdotonta sanoa, onko hyvän työsuorituksen takana tyytyväinen työntekijä vai onko hyvä työsuoritus tyytyväisyyden aiheuttaja. Kritisoinnista huolimatta Lämsä ja Hautala (2005: 85) antavat teorialle kuitenkin tunnustusta siitä, että se auttaa ymmärtämään työmotivaatiota monimutkaisena ilmiönä, ja että työmotivaatioon vaikuttavat samanaikaisesti monet, keskenään jopa ristiriidassa olevat tekijät.

2.2.3 David McClellandin teoria suoriutumisen tarpeesta

David McClelland [1971] on selittänyt työmotivaation rakentumista ihmisessä esiintyvällä suoriutumisen tarpeella, jolla hän tarkoittaa ihmisen tarvetta ylittää itsensä ja halua menestyä. Teorian mukaan yksilö pyrkii tilanteisiin, joista voi saada palautteen ohella henkilökohtaista vastuuta. Tilanteen täytyy kuitenkin toisaalta sisältää myös kohtuullisesti riskejä. (Lämsä & Hautala 2005: 86.)

McClellandin esittämän suoriutumisen tarpeen näkökulmasta monimutkainen ja haasteellinen työn sisältö motivoivat yksilöä parhaiten. Motivoiviksi tekijöiksi teoria ei niinkään esitä yksilön työstä palkkiokseen saamia materialistisia palkintoja, kuten esimerkiksi rahaa, vaan työlle asetetun tavoitteen saavuttaminen on sen mukaan olennaisempaa. Erityisesti yksilöt, joilla on korkea suoriutumisen tarve, kiinnittävät huomiota työnsä jälkeen, minkä vuoksi he teorian mukaan suuntautuvatkin työelämässä usein haastaviin tehtäviin pysyen niissä pitkään. Varsinkin yrittäjyyteen yhdistetään usein korkea suoriutumisen tarve, ja McClelland onkin esittänyt, että yhteiskunnan taloudellinen menestys nivoutuu juuri tähän tarpeeseen. (Lämsä & Hautala 2005: 86.)

Lämsän ja Hautalan (2005: 86) mukaan teoria esittää, että yksilö, jota ohjaa korkea suoriutumisen tarve, keskittyy voimakkaasti tehtävään ja haluaa suorittaa sen loppuun parhaalla mahdollisella tavalla ja on halukas usein ottamaan vastuun kokonaisuudesta. Usein tällainen yksilö turhautuu epäonnistumisista, minkä vuoksi hän hakeutuukin työtehtäviin, jotka ovat riittävän haastavia mutta eivät kuitenkaan liian vaativia tavoitteen saavuttamisen kannalta (Lämsä & Hautala 2005: 86). Yksilö, jota ohjaa korkean suoriutumisen tarve, pitää tärkeänä säännöllistä, jatkuvaa ja selkeää palautetta työstään ja suoriutumisestaan ja arvostaa myös symbolisia menestyksen merkkejä, kuten asemaa ja arvostusta (Lämsä & Hautala 2005: 86).

Teoria esittää, että suoriutumisen tarpeen ohella ihmistä motivoi myös valta ja sen käyttäminen sekä sosiaaliset suhteet. Vallan tarve liittyy arvostukseen ja sosiaaliseen asemaan, ja juuri tämän tarpeen on arvioitu usein toimivan etenkin suurten organisaatioiden johtajien motivaation lähteenä. Sosiaaliin suhteisiin liittyvä tarve puolestaan nostaa esiin ihmissuhteiden tärkeyden ihmistä motivoivana voimana. Tämän tarpeen voimakkaana kokevalle ihmiselle merkitsee paljon se, millaisia odotuksia muut asettavat hänelle ja miten he asennoituvat häneen. Tällainen yksilö onkin taipuvainen muuttamaan omaa käyttäytymistään ympärillä olevien ihmisten toiveiden mukaiseksi, koska haluaa muiden näkevän hänet pidettynä ja yhteistyökykyisenä työntekijänä. (Lämsä & Hautala 2005: 86.)

2.2.4 Edwin Locken tavoiteteoria

Edwin Locken [1968] tavoiteteoriaa on sovellettu varsinkin hallinnollisessa tutkimuksessa, erityisesti organisaatiokäyttäytymisen tutkimuksessa. Lämsä & Hautala (2005) käyttävät teoriasta teoksessaan *Organisaatiokäyttäytymisen perusteet* nimitystä päämääräteoria, Risto Harisalo (2008) puolestaan puhuu organisaatioteorioiden yhteydessä tavoiteteoriasta. Eri nimityksistä huolimatta itse teorian sisältö on sama, ja olenkin ottanut teorian tarkasteltavaksi tutkimukseeni, sillä se käsittelee tavoitteiden ja työmotivaation välistä suhdetta. Puhun työssäni teoriasta tavoiteteoriana, sillä nimitys kuvaa mielestäni teorian työelämälle tarjoamaa sisältöä paremmin kuin nimitys päämääräteoria.

Tavoiteteorian näkökulmasta keskeisessä osassa ihmisen työmotivaation rakentumisessa ovat niimensä mukaisesti tavoitteet, ja sen mukaan ihmiset pyrkivät saavuttamaan tavoitteitaan tyydyttääkseen tunteitaan ja halujaan (Lämsä & Hautala 2005: 89). Teorian lähtökohtana oli vahvistaa ihmisten halua työskennellä tehokkaasti, parantaa suorituksiaan ja kohdata uusia haasteita (Harisalo 2008: 111). Erityisen tärkeää oli Harisalon (2008: 111) mukaan osoittaa ihmisille heidän ponnisteluidensa ja haluttujen saavutusten yhteys. Locke [1968] korosti, että ihmiset, joilla on myönteinen käsitys itsestään, innostaan ja suorituskyvystään, pystyvät saavuttamaan heille asetetut tavoitteet ja henkilökohtaisen vaikuttavuuden käsitteellä hän viittasikin ihmisten mahdollisimman myönteiseen käsitykseen omasta motivaatiostaan ja suorituskyvystään (Harisalo 2008: 111).

Ihmisten henkilökohtaiset arvot toimivat tavoitteiden taustalla toimintaa ohjaavina periaatteina (Lämsä & Hautala 2005: 89). Asetettujen tavoitteiden tulee olla haasteellisia, täsmällisiä ja selkeitä, koska ne motivoivat parempaan työsuoritukseen kuin yksinkertaiset ja haasteettomat tavoitteet (Lämsä & Hautala 2005: 89). Täsmälliset ja suhteellisen vaikeat tavoitteet johtavat teorian mukaan korkeaan työmotivaatioon, mikäli ihminen itse on kyseisiä tavoitteita ollut asettamassa ja hyväksymässä (Harisalo 2008: 111). Kun ihminen itse osallistuu häntä koskevien tavoitteiden asettamiseen ja niiden hyväksymiseen, hän myös sitoutuu niihin paremmin (Lämsä & Hautala 2005: 89, Harisalo 2008: 111). Onnistuminen tavoitteiden saavuttamisessa on ihmisen motivaation kannalta erityisen tärkeää, jopa välttämätöntä (Harisalo 2008: 111).

Teorian ideoita on sovellettu muun muassa tavoitejohtamisessa, jossa työsuoritusta arvioidaan seuraamalla asetettuihin tavoitteisiin pääsemistä (Lämsä & Hautala 2005: 90). Lämsän ja Hautalan (2005: 90) mukaan kriitikot ovat moittineet teoriaa enemmänkin motivointitekniikaksi kuin aidoksi

motivaatioteoriaksi, sillä se olettaa tavoitteiden olevan ainoita motivoivia voimia. Teoria ei kritikoitujen mukaan selitä sitä, miksi tavoitteilla on niin suuri merkitys työmotivaation rakentumisessa (Lämsä & Hautala 2005: 90). Tavoiteteoriaa, kuten prosessiteorioita yleisemminkin, voi Lämsän ja Hautalan (2005: 90) mukaan kritisoida kapeasta ihmiskäsityksestä, sillä ihminen näyttäytyy tavoiteteoriassa järkipäisiä ja laskelmoivia valintoja tekevänä, sosiokulttuurisesta taustasta irrotettuna olentona. Teoria ei heidän mukaansa huomioi lainkaan ihmisen tunteita. Kritiikistä huolimatta he kuitenkin myöntävät motivaation vaikuttavan ihmisen työsuoritukseen.

2.2.5 Yhteenvetoa motivaatioteorioista

Käsittelin edellä juuri neljää kyseistä työmotivaatioteoriaa, sillä katson niiden omalta osaltaan soveltuvan sisältöjensä vuoksi hyvin työni teoreettiseksi taustaksi. Esitin jo johdannossa, että työelämä tutkimuksia esimerkiksi kääntämisen alalta on edelleen varsin vähän, mikä on mielestäni erittäin oudokuttavaa, sillä erilaiset alaan liittyvät työelämätekijät ovat olleet kuitenkin pinnalla jo jonkin aikaa. Pyrkimyksenäni onkin työlläni omasta puolestani pienessä mittakaavassa raottaa sitä, mitä monikielisen viestinnän asiantuntijan päivittäinen työ pitää sisällään ja mikä näitä ihmisiä motivoi ja kuinka he työelämässä jaksavat. Tästä syystä ihmissuhteiden koulukunnan opit ovat työssäni ohjenuorina.

Edellä käsiteltyjen eri teorioiden isät tarkastelevat asioita keskenään hieman eri näkökulmista, mutta paljon niistä on sisällöllisesti löydettävissä yhdistäviäkin tekijöitä. Maslow jakaa tarvehierarkiassaan eri tekijät viiteen portaaseen, joita erityisesti hyödynnän työssäni analyysiosiossa, kuitenkin ehkä hieman päivitettyssä muodossa. Herzberg jakaa eri tekijät teoriassaan motivaatio- ja hygieniatekijöihin, joista hygieniatekijöiden ei niinkään näe motivoivan ihmistä, vaan niiden on oltava kunnossa, mikäli halutaan vaikuttaa motivaatiotekijöihin. Hygieniatekijät muodostuvat teorian mukaan usein oletusarvoiksi, kun tietty taso on saavutettu. McClellandin tarkastelun keskiössä on yksilön tarve suoriutua jostakin tietyistä tehtävistä mahdollisimman hyvin ja korkeatasoisesti. Ihmiset, joilla on korkea suoriutumisen tarve, kiinnittävät siis erityistä huomiota työnsä jälkeen ja haluavat työstään ja suoriutumisestaan myös säännöllistä ja selkeää palautetta. Teorian mukaan ihmisellä on tarve ja halu ylittää itsensä ja menestyä ja työlle asetetun tavoitteen saavuttaminen on teorian mukaan olennaisinta työmotivaation rakentumisessa. Tällaiset ihmiset hakeutuvatkin usein haastaviin tehtäviin. Locke puolestaan painottaa tavoitteiden merkitystä työyhteisön toiminnassa. Niiden tulee olla haasteellisia, täsmällisiä ja selkeitä, sillä tällaiset tavoitteet motivoivat Locken mukaan parempaan työsuoritukseen kuin yksinkertaiset ja haasteettomat tavoitteet. Locken teoria on toiminut ajatustensa vuoksi pohjana tavoitejohtamisen kehittymiselle.

Yhteistä näille kaikille teorioille on haasteellisuus, palaute, työn merkitys, tavoitteet ja niiden saavuttaminen, itsensä kehittäminen, onnistumisen tunteet sekä arvostus. Näiden asioiden esiintymistä monikielisen viestinnän asiantuntijoiden työssä olen työssäni halunnut jo ensi metreiltä lähteä selvittämään. Näiden yksittäisten sanojen pohjalta aloin aikanaan etsiä sopivia teoreettisia viitekehyksiä, joita voisin työssäni hyödyntää. Kauppa- ja hallintotieteelliset sivuaineeni tarjosivat tähän vastauksen juuri motivaatioteorioiden muodossa. Ei ole mitään syytä väittää, että kauppa- ja hallintotieteet saisivat omia näitä teoreettisia taustoja, vaan ne ovat mielestäni kaikkien vapaasti käytettävissä ja sovellettavissa. Näin päädyin käyttämään niitä omassa työssäni, sillä vastaavanlaista tutkimusta alallamme on kohtuullisen vähän. Uudenlainen näkökulma asioihin on aina paikallaan.

Huolimatta siitä, mitä asiantuntijatyö konkreettisesti sisältää, uskon kaikkiin asiantuntijatyötä tekeviin ihmisiin pätevän samat lainalaisuudet. Näin ollen on mielenkiintoista lähteä selvittämään, kuinka hyvin edellä käsiteltyjen teorioiden sisältö tulee esiin monikielisen viestinnän parissa työskentelevien ihmisten ajatuksista ja näkemyksistä. Seuraavaksi esittelenkin työni analyttisemmän osion eli aineiston ja tutkimusmenetelmän sekä tutkimuksen tuloksia.

3 MONIKIELINEN VIESTINTÄ ARJESSA: ASiantuntijat työnsä äärellä

3.1 Aineisto ja tutkimusmenetelmä

Kiinnostukseni kohteena tutkimuksessani on monikielisen viestinnän ammattilaisten henkilökohtaiset näkemykset ja kokemukset työstään ja työelämästään. Koska tutkimuksessa käytettävä aineisto on tästä syystä luonteeltaan laadullista, sopii tutkimushaastattelu aineiston keräämiseen. Tarkoituksenani ei ole tutkimuksellani luoda kaiken kattavaa kuvaa monikielisen viestinnän asiantuntijoiden työelämästä vaan keskittyä enemmänkin kuuntelemaan, millaisia ajatuksia alan ammattilaisilla itsellään on työstään ja hankkimastaan koulutuksesta tänä päivänä. Kuten johdanto-osiossa hieman avasin, henkilökohtaiset kokemukseni omien opiskelujeni varrelta muistuttavat, että kääntämisen ja tulkauksen alaa jäsennetään useissa yhteyksissä negatiivien kautta. Itse en ole tuohon negatiivien kiertäeseen lähtenyt mukaan vaan olen pyrkinyt rakentamaan omaa osaamistani niin yliopisto- kuin työelämätasollakin moniulotteiseksi. Tällä tarkoitan lähinnä substanssiosaamisen kasvattamista. Halusinkin lähteä selvittämään, löytyykö yksittäisten, työtään kaikessa hiljaisuudessa tekevien monikielisen viestinnän ammattilaisten keskuudesta positiivista virettä. Juuri aiheen henkilökohtaisuus ja toisen ihmisen kohtaaminen toisaalta yksilönä ja toisaalta asiantuntijana viehättivät minua ajatuksena, joten päädyin tästäkin syystä valitsemaan haastattelun tutkimusmenetelmäksi. Tutkimusmenetelmän esiteltyäni käyn läpi haastattelujen rakenteen ja toteutuksen sekä analysointimenetelmän.

3.1.1 Teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä

Valitsin tutkimusmenetelmäksi juuri haastattelun, sillä halusin henkilökohtaisesti istahtaa tutkimukseeni osallistuvien henkilöiden kanssa alas ja keskustella heidän työstään kasvotusten ja suhteellisen vapaamuotoisesti. Koin haastattelun mielekkääksi vaihtoehdoksi, sillä se on kyselytutkimusta huomattavasti vuorovaikutteisempi keino. Toisaalta kyselytutkimuksia tuntuu ihmisillä olevan sähköpostit täynnä, enkä toisaalta kokenut kyselytutkimusta menetelmänä omakseni. Haastattelussa menetelmänä kiehtoi siis henkilökohtaisuus, sillä haastattelun tehtävänä on välittää kuvaa haastateltavan ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista ja tunteista (Hirsjärvi & Hurme 2011: 41). Yksi tärkeimmistä valintaani vaikuttaneista tekijöistä oli se, että haastattelun avulla saadaan usein kuvaavia esimerkkejä (Hirsjärvi & Hurme 2011: 36). Niitä voin hyödyntää hyvin analyysiosiossa tekstin elävöittämisessä, jolloin uskoisin lukijan mielenkiinnon säilyvän paremmin.

Haastattelu on hyvä valinta tutkimusmenetelmäksi esimerkiksi silloin, kun tutkittava aihe on vähän kartoitettua ja tuntematonta aluetta, jolloin tutkija tekijä tiedostaa, että tutkimuksen aihe saattaa tuottaa monitahoisia ja moniin suuntiin viittaavia vastauksia (Hirsjärvi & Hurme 2011: 35). Monikielisen viestinnän ammattilaisten työelämää käsittelevät tutkimukset ovat toki kääntämisen sosiologian suosion myötä lisääntyneet, mutta siltikään esimerkiksi substanssiosaamisen merkitystä työllistymiselle ei voi korostaa tarpeeksi. Kuten Kristiina Abdallahkin (2012: iii) toteaa, työelämä tutkimuksia monikielisen viestinnän alalta on siltikin edelleen varsin niukasti ja erityisesti organisatorisessa ympäristössä suoritettua tarkastelua sitäkin vähemmän. Haastatteluiden avulla halusinkin saada jo työelämässä olevilta alan ammattilaisilta painavan arvion alastamme sekä sen tulevaisuudesta. Haastattelu vuorovaikutteisena aineistonkeruumenetelmänä antaa mahdollisuuden tarvittaessa vastausten selventämiseen ja saatujen tietojen syventäminen esittämällä lisäkysymyksiä (Hirsjärvi & Hurme 2011:35).

Tutkimushaastattelut jaetaan kysymysten valmiuden ja sitovuuden perusteella strukturoituihin ja strukturoimattomiin haastatteluihin (Ruusuvuori & Tiittula 2005: 11). Strukturoitujen ja strukturoimattomien haastattelujen välimaastoon sijoittuvat puolistrukturoidut haastattelut, joille on ominaista, että jokin haastattelun näkökohta on lyöty lukkoon, mutta ei kaikkia (Hirsjärvi & Hurme 2011: 47). Puolistrukturoiduista haastatteluista tunnetuimpia on teemahaastattelu (Ruusuvuori & Tiittula 2005: 11). Teemahaastattelussa käydään kaikkien haastateltavien kanssa läpi samat teemat eli aihepiirit, mutta kysymysten muotoilu ja järjestys voivat vaihdella haastattelutilanteittain (Ruusuvuori & Tiittula 2005: 11). Tarkkojen kysymysten sijaan teemahaastattelu pohjautuukin tiettyihin teemoihin, eikä vastausvaihtoehtoja ole määritelty etukäteen (Hirsjärvi & Hurme 2011: 47–48).

Tutkimushaastattelussa on otettava huomioon eräitä tutkimuseettisiä seikkoja. Tutkijan rooli nousee tutkimushaastattelussa tärkeämmäksi kuin esimerkiksi tilastollisissa tutkimuksissa, sillä haastattelu on selkeästi henkilökohtaisempi ja rakentuu osapuoltensa yhteistoimintana. Tällöin korostuvat tutkimuseettiset kysymykset, kuten haastateltavan yksityisyyden ja anonymiteetin suoja. Huonosti huomioidut tutkimuseettiset tekijät voivat aiheuttaa merkittävää haittaa tutkimukseen osallistuville henkilöille. Esimerkiksi henkilöllisyyden paljastuminen, edustetun yhteisön tunnistettavuus tai muiden arkaluontoisten asioiden yksilöitävyys ei tutkimuseettisestä näkökulmasta ole kenenkään etu. Haastateltavia onkin tästä syystä informoitava riittävästi ja avoimesti tutkimuskäytännöistä ja tutkimuksen tarkoituksesta. Aineistoa on käsiteltävä ja käytettävä huolellisesti ja anonyymisti. (Ruusuvuori & Tiittula 2005: 9–18.)

Tutkimuksessani haluan noudattaa hyviä tutkimuseettisiä käytäntöjä niin akateemisen tutkimuksen vaatimusten takia kuin henkilökohtaisesta kunnioituksestani toista ihmistä ja hänen yksityisyyttään kohtaan. Haastatteluaineiston keruuseen liittyy aina niin suoria kuin epäsuoriaakin tunnistetietoja (Kuula & Tiitinen 2010: 452). Työssäni ja tutkimusaineistossani kaikki suorat tunnistetiedot, kuten nimet, yhteystiedot sekä syntymäajat on poistettu. Epäsuorista tunnistetiedoista kerron työssäni haastateltavan sukupuolen sekä avaan koulutustaustaa. Tutkimuseettiset seikat, kuten esimerkiksi juuri anonymiteetin suojaamisen ja aineiston käytön ehdot otin huomioon jo ottaessani ensimmäistä kertaa yhteyttä haastateltaviini. Tästä kerron seuraavaksi lisää haastattelun rakenteen ja toteutuksen yhteydessä.

3.1.2 Haastattelun rakenne ja toteutus

Pro gradu -työni hahmottelun aloitin syksyllä 2013 elo-syyskuussa. Tutkimukseeni sopivien henkilöiden etsinnän suunnittelun aloitin puolestaan joulukuussa 2013. Minulla itselläni oli tiedossa viisi tutkimukseeni sopivaa monikielisen viestinnän asiantuntijaa. Tämän lisäksi otin yhteyttä yliopistotoihin, joiden suosiollisella avustuksella sain kymmenen yhteystietoa lisää sopivien haastateltavien listaan. Ensimmäisen kerran otin yhteyttä haastateltaviini sähköpostitse tammikuussa 2014 ja kysyin heidän mahdollisuuksiaan ja halukkuuttaan osallistua tutkimukseeni. Sähköpostin saateviestissä esittelin itseni ja työn alla olevan graduni aiheen ja tarkoitukseni (liite 1). Tässä yhteydessä kerroin myös haastattelun arvioidusta kestosta, tutkimuksessa noudatettavista tutkimuseettisistä periaatteista sekä anonymiteetin suojasta. Liitetiedostoksi liitin laajemman haastattelupyynnön (liite 2). Olimme ohjaavan opettajani, professori Mikhail Mikhailovin, kanssa pohtineet, että neljä haastattelua voisi tarjota sopivan aineiston tutkimukselleni. Asiantuntijat, joihin otin yhteyttä, suhtautuivat tutkimukseeni positiivisen avoimesti, ja sainkin sovittua haastattelut viiden tutkimukseeni sopivan henkilön kanssa. Olin alun perin itse varovaisen optimistinen, että todennäköisesti onnistuisin saamaan haastateltavia kohtuullisen hyvin, mutta näin nopeat myöntävät vastaukset yllättivät minut täysin. Vaikuttivat siltä, että työlleni on tilausta ja ihmiset, joihin otin yhteyttä, ovat selkeästi kiinnostuneita kertomaan työstään. Tämä valoi uskoa tutkimustyöni valmistumisen mahdollisuuksiin.

Haastattelurunon (liite 3) valmistelin hyvissä ajoin ennen itse haastatteluita. Kävin muutamaan otteeseen rungon läpi professori Mikhailovin kanssa ja muotoilin sitä hänen ehdotustensa pohjalta. Antoipa omaa lopputyötään samaan aikaan työstänyt vaimonikin omat ehdotuksensa. Haastattelurunon rakensin luonnollisesti sellaisille teemoille, joista halusin saada haastateltavilta tietoa. Näitä olivat esimerkiksi haastateltavan taustatiedot, kuten koulutus ja työhistoria. Haastateltavan ikää en kokenut

tarpeelliseksi kysyä, mikäli haastateltava itse ei katsonut sitä haastattelutilanteessa oleelliseksi nostaa esiin. Haastateltavien iät olisivat myös saattaneet profiloida ja yksilöidä heitä anonymiteetin kannalta liikaa. Toinen teema liittyi asiantuntijuuteen ja kompetenssiin eli työtehtävissä tarvittavaan osaamiseen ja näkemyksiin omasta asiantuntijuudesta ja asiantuntijuuden vahvistamisen mahdollisuuksista. Lisäksi teemoina olivat työn mielekkyyteen ja motivaatioon liittyvät asiat, esimies–alaissuhde sekä palaute. Jokaista yläteemaa tukivat erilaiset etukäteen valmistellut apukysymykset, joilla tarvittaessa ohjasin haastattelua. En kuitenkaan halunnut liiaksi suitsia haastateltavia vaan annoin heidän viedä haastattelua eteenpäin, sillä innokkuutta heillä aiheeseen selkeästi riitti. Kiitollisena toteankin, että roolini haastattelijana jäi lähinnä ohjaavaksi. Tuntui, että haastateltavani olisivat kevyesti voineet kertoa ajatuksistaan vielä toisenkin tunnin.

Haastattelut suoritin helmi-maaliskuussa 2014. Kolme haastattelua suoritettiin puolueettomalla maa-perällä julkisten organisaatioiden tarjoamissa kokoustiloissa. Yksi haastattelu suoritettiin haastateltavan kotona ja yksi haastateltavan työpaikalla. Haastattelut nauhoitettiin sanelimella. Vaikka haastattelijana olin varsin kokematon, haastattelut etenivät heti alusta lähtien varsin välittömissä ja rennoissa merkeissä. Niin sanottu yhteinen kieli löytyi varsin vaivattomasti ja minun haastattelijana tarvitsi vain tarvittaessa ohjata keskustelua. Esitin tiettyihin teemoihin sijoittuvat kysymykset jokaiselle haastateltavalle, mutta annoin heille myös runsaasti tilaa kertoa itse aiheista henkilökohtaisia ajatuksiaan ja kokemuksiaan. Haastateltavani ottivatkin tuota tilaa varsin oma-aloitteisesti eikä yhdenkään haastateltavan kanssa aika käynyt pitkäksi. Jokainen haastateltavani ja heidän tarinansa oli erilainen, ja itse henkilökohtaisesti nautin haastateltavieni kanssa käymistäni keskusteluista. Koen, että sain haastatteluilla irti juuri sen opin ja hyödyn, jota lähdin toisaalta tutkimuksellani, mutta toisaalta myös yksilönä hakemaan jo työelämässä vaikuttavilta kollegoiltani. Kyselytutkimus ei varmasti olisi tarjonnut minulle samanlaisia onnistumisen tunteita kuin henkilökohtainen haastattelu.

3.1.3 Haastatteluaineisto

Tutkimukseni ja sen aiheen ajankohtaisuudesta ja tarpeellisuudesta minulle henkilökohtaisesti kielii myös se, että tutkimusmenetelmävalinnastani kuultuaan professori Mikhailov pyysi haastatteluaineistoani Tampereen yliopiston kieli-, käännös- ja kirjallisuustieteiden yksikön käyttöön mahdollista jatkotutkimusta varten, mikäli haastateltavat siihen suostumuksensa antavat. Haastattelujen yhteydessä allekirjoitettiin kolmea osapuolta eli haastattelijaa, haastateltavaa ja Tampereen yliopiston kieli-, käännös- ja kirjallisuustieteiden yksikköä, sitova sitoumus vaitiolovelvollisuudesta ja aineiston käyt-

töehdoista (liite 4). Yksikön edustajana tuon sitoumuksen allekirjoitti professori Mikhailov. Haastattelusta neljä antoi suostumuksensa aineiston jatkokäyttöön, joten neljä puhtaaksikirjoitettua haastattelua luovutetaan kirjallisessa sähköisessä muodossa professori Mikhailoville, joka on sitoutunut allekirjoituksellaan kohtelevaan aineistoa samalla vakavuudella kuin aineiston kerääjä ja alkuperäinen käyttäjä eli allekirjoittanut.

Haastatteluilla keräämäni aineisto koostuu viidestä noin tunnin mittaisesta sanelimelle nauhoitetusta yksilöhaastattelusta. Äänitiedostot purin tekstimuotoon, jotta aineistoa olisi helpompi käsitellä ja tutkimuseettisiä periaatteita noudattaen pystyin hävittämään äänitiedostot. Tekstimuotoon litteroidut haastattelut muodostavat yhteensä lähes 30 500 sanaa. Haastattelujen litteroinnin tarkkuuden määrittää tutkimusaineiston käyttötarkoitus (Ruusuvuori & Tiittula 2005: 16), ja koska tutkimukseni keskiössä ovat haastateltavien kokemukset, näkemykset ja ajatukset, litteroinnissa riittää sisällöllinen tarkkuus. Taustääänet, äänenvoimakkuudet tai -painot eivät ole tässä yhteydessä olennaisia, koska haluan selvittää, mitä ihminen sanoo eikä miten.

3.1.4 Aineiston analysointi teemoittelemalla

Hirsjärvi ja Hurme (2008: 173) tarkoittavat haastatteluaineiston analysoinnin teemoittelulla sitä, että aineistoa analysoidessa tarkastellaan sellaisia aineistosta esiin nousevia piirteitä, jotka ovat yhteisiä usealle haastateltavalle tai jos haastateltavia on yksi, niin tälle. Nämä haastatteluaineistosta esiin nousevat teemat saattavat pohjautua teemahaastattelun teemoihin, ja odotusarvo on, että ainakin haastattelun lähtöteemat tulevat kaikkien haastateltavien kanssa käsitellyiksi (Hirsjärvi & Hurme 2008: 173). On mahdollista, että näiden lähtöteemojen lisäksi käsitellään useita muitakin teemoja (Hirsjärvi & Hurme 2008: 173). Hirsjärven ja Hurmeen (2008: 173) mukaan nämä uudet ja yllättävätkin teemat voivat usein olla jopa lähtöteemoja mielenkiintoisempia, mutta niihin voivat yhdistyä myös alkupeiräisten teemojen väliset yhteydet.

Hirsjärven ja Hurmeen (2008: 173) mukaan analyysistä esiin nostetut teemat pohjautuvat tutkijan tulkintoihin haastateltavien sanomisista. He pitävät erittäin epätodennäköisenä sitä, että kaksi haastateltavaa ilmaisisi saman asian täysin samalla tavalla, mutta tutkijan on kuitenkin osattava tutkimuksen onnistumiseksi poimia eri tavoin ilmaistut samoihin teemoihin kuuluvat asiasisällöt saman teeman alle (Hirsjärvi & Hurme 2008: 173).

Päivi Rauramon kirjoittama ja Suomen Työturvallisuuskeskuksen vuonna 2008 julkaisema teos Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta esittelee työhyvinvoinnin tutkimiseen ja tukemiseen

muotoillun työhyvinvoinnin portaat -mallin, joka perustuu hyvin pitkälti Maslow'n tarvehierarkiaan. Malli onkin luotu vertailemalla ja hyödyntämällä jo olemassa olevia TYKY- ja työhyvinvointimalleja sekä yhdistäen niiden sisältöjä Maslow'n tarvehierarkian mukaisesti (Rauramo 2008: 34). Malli soveltuu mielestäni erittäin hyvin sisältönsä puolesta haastatteluaineistoni analysointiin. Vaikka malli onkin luotu Maslow'n tarvehierarkian pohjalta, voidaan sen katsoa yhdistävän kaikkien työmotivaatioteorioiden sisältöä. Haastatteluaineiston olenkin analysoinut teemoittelemalla sen Työhyvinvoinnin portaat -mallin tarjoamien portaiden avulla. Malli on tarkasteltavissa myös sähköisessä muodossa Työturvallisuuskeskuksen verkkosivuilla (TTK 2013).

3.2 Haastateltavat monikielisen viestinnän asiantuntijoina

Seuraavaksi esittelen haastatteluiden analyysiin pohjautuvia työni tuloksia. Esittelen ensin haastateltavieni koulutusta ja työhistoriaa ja sen jälkeen tarkastelen, millaista osaamista he kokevat tarvitsevana työssään ja työelämässä yleisesti. Tarkastelun kohteena on siis näin ollen myös monikielisen viestinnän asiantuntijan kompetenssi, jonka teoreettista näkökulmaa esiteltiin luvussa 2.

3.2.1 Koulutus ja työhistoria

Kaikki viisi haastateltavaani olivat suorittaneet tai vielä suorittamassa kääntämisen ja tulkkauksen opintoja. Kahden päätyökielenä oli englanti ja niin ikään kahden venäjä. Yhden haastateltavani päätyökieli opintojen aikana oli saksa, joskin englanti tuntui olevan työssä hallitsevampi. Kolme haastateltavistani oli jo valmistunut, yhdellä opinnot olivat gradua vaille valmiit ja yksi teki parhaillaan kandidaatin ja maisterin opinnäytetöitään limittäin. Kolmella haastateltavalla oli siis suoritettuna filosofian maisterin tutkinto, kahdella se oli parhaillaan työn alla. Kolme haastateltavistani oli erikoistunut pääaineopinnoissaan tekniseen viestintään. Yksi haastateltavistani oli filosofian maisterin tutkinnon lisäksi hankkinut itselleen tradenomin sekä alemman että ylemmän tutkinnon ammattikorkeakoulussa. Muutoin haastateltavani olivat saman korkeakoulun kasvatteja.

Haastateltavien sivuainekirjo oli kohtuullisen laaja-alainen. Kaikilla haastateltavillani opintoihin olivat kääntäjäkoulutukselle ominaiseen tapaan kuuluneet suomen kielen opinnot. Heidän valinnaiseen sivuaineskaalaansa lukeutuivat englannin kääntäminen ja tulkkaus, englannin kieli ja kulttuuri, tiedotusoppi, hypermedia, hallintotiede, taidehistoria, av-mediakulttuuri sekä markkinointi. Haastateltavien koulutustausta esitetään tiivistetysti seuraavan sivun taulukossa 3.

Taulukko 3. Haastateltavien koulutustausta.

Haastateltava (3 naista, 2 miestä)	Työkieli	Tutkinto	Sivuaineet	Muuta
HE1	englanti	humanististen tieteiden kandidaatti	suomen kieli, hypermedia, AV-mediakulttuuri, (hallintotiede)	tekninen viestintä
HE2	englanti	-	suomen kieli, tiedotusoppi, hallintotiede, hypermedia, taidehistoria	tekninen viestintä
HV1	venäjä	filosofian maisteri	suomen kieli, markkinointi	kv-kauppa
HV2	venäjä	filosofian maisteri	suomen kieli, englannin kääntäminen ja tulkkaus	kv-kauppa, tradenomin tutkinto
HS	saksa	filosofian maisteri	suomen kieli, englannin kieli ja kulttuuri	tekninen viestintä

Haastateltavistani kolme toimi teknisen viestinnän parissa. Heistä kaksi profiloit itsensä nimenomaisesti teknisen viestinnän puolelle, kun taas yksi heistä oli aikeissa hakeutua muihin tehtäviin mahdollisesti jopa kielialan ulkopuolelle. Kaksi haastateltavistani toimi kansainvälisen kaupan toiminnoissa ja heille kansainvälinen kauppa olikin mielekkäintä erikoisaluetta. Molemmat olivat tienneet jo hyvin varhaisessa vaiheessa, että kansainvälinen kauppa on se suunta, johon haluavat itseään kehittää.

Haastateltavani olivat työskennelleet erinäisissä tehtävissä jo opintojensa aikana. Näille tehtäville yhteinen piirre oli asiakaspalvelupainotteisuus, joka ilmeni pitkälti omaan alaan liittymättömissä asiakaspalvelutehtävissä. Näitä työtehtäviä olivat haastateltavieni kertomusten mukaan monimuotoiset myynti- ja asiakaspalvelutehtävät, tarjoilijana toimiminen englannissa, työ valokuvagallerian näyttelyvalvojana sekä kansainväliseen kauppaan liittyvät tehtävät, kuten esimerkiksi erilaiset vientiassistentin tehtävät.

3.2.2 Kompetenssi

Kävimme haastateltavieni kanssa läpi heidän omia ajatuksiaan ja näkemyksiään heidän asiantuntijuudestaan, sen rakentumisesta sekä sen myötä henkilökohtaisista vahvuuksistaan. Kaikki haastateltavani pitivät itseään kielten ja viestinnän asiantuntijoina, sillä siihen he kokivat kouluttautuneensa ja heillä oli koulutuksen ja kokemuksen myötä tarvittava asiantuntijuus ja osaaminen toimia alalla. Tosin yksi haastateltavistani, HE2, oli aikeissa hakea työtehtäviä tulevaisuudessa laajemminkin. Vaikka haastateltavieni työnkuvat erosivatkin toisistaan, juuri kielten ja viestinnän asiantuntijuus oli kaikkia yhdistävä tekijä. Erityisesti tekninen viestintä ja erikoisalat, kuten kauppa ja tekniikka, nousivat selvästi esiin kyseisen alalle kouluttautuneiden ajatuksista. Erikoisalojen sisältöä ja varsinkin teknisen viestinnän ohjelman työelämälähtöisyyttä ja -yhteyksiä keuhuttiin ja niistä toivottiin pidettävän kiinni. Niin ikään omien työkielten hyvä osaaminen nostettiin työnantajaorganisaatioissa muista erottavaksi asiantuntijuustekijäksi.

HV1 ja HV2 korostivat kansainvälisen kaupan tehtävissä kielen osaamisen lisäksi yhteiskunnan ja kulttuurin laaja-alaisen tuntemuksen merkitystä, sillä kaupankäynnissä korostuvat hyvin monimuotoiset tekijät, jotka eivät välttämättä aina suoranaisesti liity kieleen. Esimerkiksi HV2 totesi, että hän kulttuuri- ja kontekstiasiantuntijana ei juuri muilta työnantajaorganisaationsa jäseniltä omaan tehtäväkenttäänsä ja asiantuntijuutensa piiriin kuuluvista asioista kysele, sillä hän on alan ammattilainen ja tietää ne työyhteisössään parhaiten. Tässä yhteydessä hän korosti, että kieltenopiskelijat eivät opi pelkästään kieltä vaan hyvin laaja-alaisesti kulttuuria, yhteiskuntaa sekä eri alojen toimintamalleja. Tälle osaamiselle koettiin olevan työmarkkinoilla kysyntää, mutta alan ammattilaiset eivät ehkä osaa haastateltavieni mielestä tuoda sitä oikein esille.

[---] lähetetäänkö me tämmönen muuntaja Venäjälle, ei lähetetä koska tää ei toimi Venäjällä, saadaanko me huomiseks Krasnojarskiin kahdeksantoista kilon paketti, ei saada koska se ei toimi sillain. HV2

Yksi teknisen viestinnän parissa työskentelevistä haastateltavistani koki vahvuuksiensa löytyvän esimieskokemuksen myötä erityisesti henkilöstöhallinnon puolelta kuin teknisestä viestinnästä, vaikka sekin mielenkiintoisia tehtäviä omalta osaltaan tarjoaa. Vahvuuksikseen hän mainitsi rekrytoinnin, resursoinnin ja johtamisen. Haastateltavani puhui laajempien kokonaisuuksien hahmottamisesta ja oman osaamisen jatkuvasta monipuolistamisesta työelämän muutoksen aiheuttaman paineen vuoksi.

Noh, mun vahvuudet on varmaan kyllä aika pitkälti tossa henkilöstöhallinnossa ja just tommonen rekrytointi, resursointi ja tällöinen johtamispuoli, vaikka mä en oo sitä virallisesti opiskellu kun nyt, mutta kun mä oon niin pitkän aikaa sitä tehny. (Haastateltava jääköön anonymiksi)

Haastattelujen pohjalta voi todeta, että ammattitaito ja asiantuntemus rakentuvat useasta erilaisesta tekijästä, ei pelkästään koulutuksesta. Tätä painotti HE1, joka totesi omien mielenkiinnon kohteiden ja oman harrastuneisuuden antavan eväitä myös työelämään. Esimerkiksi harrastusten myötä karttuneen tietoteknisen osaamisen ja sen hyödyntämisen työtehtävissä hän koki merkittäväksi kilpailuvaltiksi, sillä ylimääräisenä koetun työvaiheen pudottaminen toimintaketjusta nosti työtehoja säästämällä aikaa ja kustannuksia.

[---] keski-ikäisen kielikäyttäjän silloin, mutta mä luulen, että ne tekniset avut [---]. HE1

Työelämässä tarvittavasta tietotaidosta puhuessamme haastateltavani painottivat useaan otteeseen kielen ja yleisen kielitajun merkitystä. Ilmaisun on oltava tehokasta, selkeää ja tiivistä. Maalaisjärki mainittiin työelämässä menestymistä tukeväksi hyveeksi. Eri teksti- ja tyylilajien osaaminen kuuluu alan ammattilaisten osaamiseen. Yliopistokoulutuksen koettiin antavan työelämään hyvän pohjan, mutta toisaalta kritisoitiin koulutuksen perfektionismiorientoituneisuutta. Varmuus omasta asiantuntemuksesta muodostuu vasta työelämässä toimimisen myötä, sillä haastateltavani kokivat, että opintojen aikana opiskelijoita muistutetaan liiallisuuksiin asti omista vajavaisuuksista ja jatkuvan parantamisen mahdollisuudesta. Tämä tuntui olevan omiaan luomaan epävarmuuden tunnetta omista taidoista.

[---] tietynlainen varmuus, mikä kyllä ehkä toisaalta puuttuu siinä vaiheessa kun valmistuu, koska opinnoissa meillä kuitenkin sitä muistutetaan niistä omista vajavaisuuksista ha ha ja aina voi tehdä kaiken paremmin, mutta sitten kun tulee tänne oikeaan maailmaan niin sitten huomaa, että no, kyllä mä nyt ihan oikeasti filosofian maisterina, kieliä opiskelleena, tiedän tässä yhteisössä nämä asiat parhaiten, että siinä mielessä saa sitä sellasta itsehuotamusta. HS

Ja sitten kun niitä palautettiin niin se oli melkein just tätä että oli iso alkukirjain, kirjoitetaanko [---] pienellä vai isolla, et joku oli tehnyt niin pahan virheen et oli kirjottanu sen isolla vaikka ei ois saanu missään nimessä kirjottaa. Kun tätä jatku monta vuotta tai se opiskeluaika niin se heikentää sitä itse ammatillista itsetuntoa, ei oikeesti tunne olevansa mikään. Vaikka sitten ku me saatiin sitä hyvää palautetta ja oltiin ihan hyviä siel työelämässä, mutta ku me sinne menttiin, ni ei me oltu mitään erittäin hyviä ja varmoja ja ihania osaavia kääntäjiä. [---] HV2

Koulutuksen teoreettisuutta haastateltavani jonkin verran kritisoivat, sillä kääntäminen pohjimmiltaan nähtiin varsin käytännönläheisenä alana, joten kääntämisen teoriaopinnot tuntuivat tietyllä tapaa ”turhalla knoppitiedolta”. Toisaalta eri teorioilla olisi haluttu leikitellä kääntämällä tekstejä eri teorioiden oppien mukaan. Opintoihin sisältyneillä teoriaopinnoilla kuitenkin ymmärrettiin olevan oma roolinsa tiedekorkeakoulussa sekä mahdollisissa jatko-opinnoissa.

HV2 kannusti alalle kouluttautuvia ihmisiä tarkastelemaan ja kehittämään omaa osaamistaan laajalaisemmin kuin pelkästään kieli-ihmisen identiteetin kautta, jotta he alan ammattilaisina pystyisivät vastaamaan nykyisen ja myös tulevan työelämän kysyntään. Hän painotti, ettei välttämättä kannata lokeroida itseään tiettyyn laatikkoon vaan kannattaa kehittää itseään monipuolisesti. Koska kielten opiskelu itsessään ei valmista tarkasti määriteltyyn työnkuvaan, haastateltavani suositteli substanssialan opiskelua kielten ohessa. Hän itse profiloi itsensä selkeästi kansainväliseksi toimijaksi kaupan tehtäviin eikä niinkään kääntäjäksi. Hän näki oman asiantuntijuutensa muodostuvan toimintaympäristön tuntemuksesta, yleisestä kokemuksesta sekä varmatoimisesta osaamisesta. Kielten opinnot ja kielen osaaminen ovat puolestaan vieneet hänet ympäristöön, jossa hän on kokenut oppineensa yhä enemmän ja sen myötä hän on itse halunnut tietää asioista lisää ja näin ollen myös itsenäisesti hankkinut lisää tietotaitoa ja osaamista.

Haastateltavani näkivät monikielisen viestinnän ja kääntämisen alan tarjoaman jatkuvan kehittymisen mahdollisuuden ja omien taitojen kehittymisen varsin antoisana. Niin kielitaidon kuin substanssiosaamisenkin koettiin kehittyvän oman työminän kehittymisen ja tekemisen varmuuden myötä. Esimerkiksi HS totesi, ettei kielitaito voi koskaan olla edes omassa äidinkieleessä täydellinen, mutta työkokemus luo varmuutta asiantuntijana toimimiselle. Hän piti kuitenkin kykyä tunnistaa omat vajavaisuutensa hyvänä, sillä näin ihminen on avoin kehittymiselle.

HE2 totesi, että riippumatta työtehtävistä, olennaista alalle kouluttautuneelle ihmiselle on informaation kerääminen, sen käsitteleminen ja tärkeimmän tiivistäminen. Toisin sanoen siis tiedonhakutaidot, joita alussa kompetenssivaatimusten yhteydessä käsiteltiin, mainittiin myös haastatteluissa. Lisäksi HE2:n mielestä on tärkeää, että ihminen ymmärtää oman roolinsa ja sen vaikutukset muihin sidosryhmiin, kuten esimerkiksi asiakkaisiin ja omaan työyhteisöön. Tässä yhteydessä hän mainitsi esimerkkinä oman viestinnän muokkaamisen tarkoitukseen sopivaksi.

[---] olinpa mää teknisen kirjottajan hommissa [---], niin kyllä semmonen informaation kerääminen ja tiivistäminen on tärkeitä. HE2

Myös HE1 muistutti tiedonhakutaitojen tärkeydestä työssä menestymiselle. Nykypäivänä katukuva on täynnä erilaisia tekstejä ja mainoksia, niin alkuperäiskielellä kuin käännöksinäkin. Hän muistutti haastattelussa rinnakkaistekstien merkityksestä kääntäjän työvälineenä. Ajoittain kääntäjäkoulutuksessa saadut opit, kuten vaikkapa seuraava esimerkki, alkoivat saada sekä haastattelijalle että haastateltavalle hymyn huulille.

[---] katon vaikka kilpailijan markkinointitekstejä [---] HE1

HE2 koki koulutuksen, erityisesti teknisen viestinnän käytännönläheisyyden positiivisena ja työelämään hyvin valmistavana ominaisuutena. Erilaiset harjoitukset ja projektimuotoiset ryhmätyöt antavat hyvät valmiudet työelämää varten, sillä juuri tuollaista työelämässä toimiminenkin on. Seuraavaa askelta on aina osattava suunnitella. Ryhmätyöt harjoittavat tiimityöskentelytaitoja ja erilaiset harjoitusprojektit opettavat työelämässä tarvittavia projektinhallinta- ja ajankäyttötaitoja jo opiskeluaikana. Tämän päivän työelämässä on pystyttävä hallitsemaan useita asioita samaan aikaan, joten kokonaisuuksien ymmärtäminen ja priorisointitaitoja kannattaa harjoitella jo opintojen yhteydessä, mihin haastateltavani totesi koulutuksen antavan mahdollisuuksiakin. Samoin hän kannusti harjoittelemaan oman elämänsä organisointia ja kykyä reagoida nopeasti muuttuviin tilanteisiin. Kyky hallita projekteja ja aikatauluja on hänen mielestään osoitus vastuunkannosta ja toisten ihmisten huomioon ottamisesta, jotka ovat työelämässä ensiarvoisen tärkeitä.

Muiden huomioon ottaminen nousi esiin keskusteluissa useamminkin. Esimerkiksi HE1 kertoi oppineensa kääntämisen opintojen kautta ottamaan huomioon asiakkaiden ja muiden tärkeiden sidosryhmien lisäksi myös mahdollisen kääntäjäkollegan tai vastapuolen kääntäjän. Hän pyrki parhaansa mukaan helpottamaan myös heidän työtään.

[---] käännöstieteen puolelta oppi ottamaan sen vastapuolen kääntäjän huomioon, että ei niille ihan mitään pommeja laittele. HE1

Tietoteknisten taitojen osalta haastateltavani kokivat, että työelämässä kyllä pärjää, kun sinne mentäessä tietotekniikan perusteet on hallussa. Kun hallitsee perusohjelmat, oppii kyllä työssä kuin työssä tarvittavat ohjelmistot. HS jopa totesi, että turhaan ei kannata opinnoissa keskittää energiaansa ja aikaansa yksittäisten ohjelmistojen opettelemiseen, sillä niitä on valtavasti ja ne kehittyvät koko ajan. Työelämässä käytettävät ohjelmistot tulevat kyllä aikanaan tutuiksi.

[---] perustyökalut ei oo mitään rakettitiedettä [---] Työkalut on sen verran helppoja, että ne tolla alalla pystyy aika nopeesti omaksumaan siinä kun on pakko [---] HE1

[---] näitä asioita voi tehdä tosi paljon helpommin ku lähtee automatisoimaan sellasta mitä joku saattasi tehdä käsin, osaan kolmea ohjelmointikieltä mitä mä en joskus opiskeluaikana ois kuvitellukaan, ymmärrän yleistäkin softakehitystä paljon paremmin [---] HE1

[---] valmiudet on tärkeemmät ku se varsinainen osaaminen, että kyllähän ohjelmat voidaan opettaa. HE2

[---] mutta sitten kun ajatellaan kuitenkin sitä, että softia on monia niin se, että niihin kiinnitettäs suhteettoman paljon huomiota, niin ei sekään ehkä palvele asiaansa. HS

Monikielisen viestinnän ja kääntämisen ammattilaisten kompetenssiin siis kuuluu vastuun ottaminen omasta työstä ja kehittymisestä sekä oman asiantuntijuuden ja osaamisen päivittämisestä. Kukaan ei tule nykimään hihasta tai valmiiksi neuvomaan ja opastamaan. Ammattimaiset monikielisen viestinnän asiantuntijat ovat akateemisesti koulutettuja maailman ymmärtäjiä ja maailman muuttajia. Näin ollen heidän on itse pystyttävä pitämään huolta siitä, että he pystyvät vastaamaan työelämän kysyntään. Taulukko 4 havainnollistaa haastateltavien näkemyksiä monikielisen viestinnän asiantuntijan kompetenssista kootusti.

Taulukko 4. Monikielisen viestinnän asiantuntijan yleiset kompetenssit haastattelujen mukaan.

ajankäyttötaidot
asiakaspalvelutaidot
informaation kerääminen, käsitteleminen ja tiivistäminen
kielitaju
maalaisjärki
priorisointitaidot
projektinhallintataidot
ryhmätyötaidot
teksti- ja tyylilajien hallinta
tietotekniset taidot (perusteet)
työkielten hallinta
verkostoituminen
yhteiskunnan ja kulttuurin tuntemus

Taulukkoon kootuista kompetensseista informaation kerääminen, käsitteleminen ja tiivistäminen, kielitaju, teksti- ja tyylilajien hallinta sekä tietotekniset taidot korostuivat luonnollisesti erityisesti teknisen viestinnän asiantuntijoiden näkemyksissä ja kokemuksissa. Yhteiskunnan ja kulttuurin tuntemus puolestaan näkyi voimakkaasti kansainvälisen kaupan parissa toimivien haastateltavieni arjessa. Ajankäyttö-, priorisointi- ja asiakaspalvelutaidot sekä projektinhallintataidot ja työkielten hallinta olivat tuttuja elementtejä kaikkien haastateltavien työssä tavalla tai toisella. Osasta haastateluista nämä kompetenssit mainitaan varsin suorasti, toisissa aineiston perusteella on mahdollista tehdä epäsuorasti vastaavia johtopäätöksiä. Yksi haastateltavistani mainitsi puheessaan maalaisjärjen, jonka tähän olen nostanut kompetenssien joukkoon, sillä se mielestäni kertoo olennaisen loogisen, rationaalisen ajattelun luonteesta. Taulukkoa vertailemalla aiemmin esiteltyyn teoriapainotteisemman tarkastelun pohjalta koottuun taulukkoon alaluvussa 2.1.2 voidaan todeta, että käytännön työelämässä tarvittava osaaminen ja teoreetikoiden näkemykset myötäilevät varsin pitkälti toisiaan.

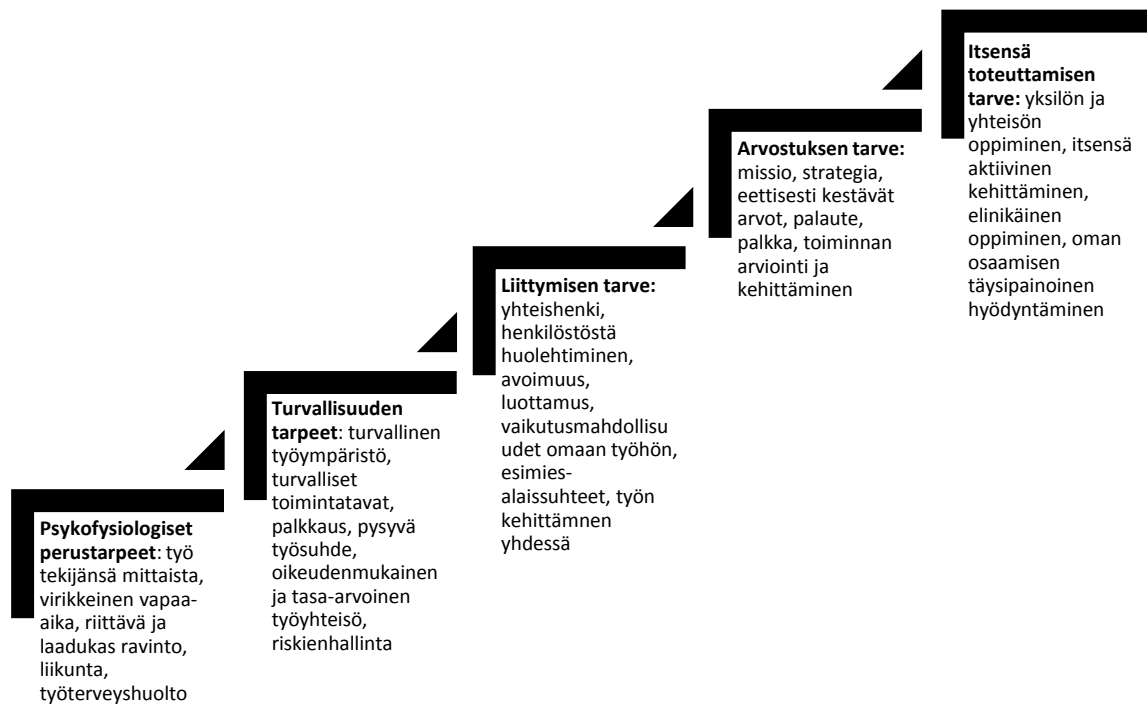
Yhteenvedona haastateltavieni näkemyksistä kompetenssista voidaan todeta, että kielipainotteiset ammatit ovat käytännönläheisiä ja näin ollen myös käytännönläheinen opintojen painotus koettiin mielekkääksi. Opintoihin liittyvää perfektionismiorientoituneisuutta ja pikkutarkkaa virheisiin puuttamista kritisoiitiin, sillä se oli omiaan alentamaan itsetuntoa ja uskoa omaan osaamiseen. Useat haastateltavat totesivat, että laajempaan substanssiosaamiseen tähtäävän sivuaineen valitseminen opintojen aikana on varsin olennainen tekijä työllistymisessä tänä päivänä. Jokainen kantaa itse vastuun omasta osaamisestaan ja itsensä kehittämisestä.

3.3 Haastateltavien askeleet työhyvinvoinnin portailla

Tutkimusaineistoni analysoimiseen soveltuu mielestäni varsin hyvin teemoittelu työhyvinvoinnin portaat -mallin mukaisesti, sillä mallin sisältö vastaa hyvin tutkimukseni mielenkiinnonkohteita. Porastuksen avulla saan haastatteluaineistomassastani loogisia ja yhteneväisiä tarkastelukokonaisuuksia. Tutkimukseni aihetta syksyllä 2013 jäsentäessäni en vielä tiennyt työhyvinvoinnin portaat -mallista, joten tutkimukseen valitut teemat, kuten arvostus, palaute sekä työn ja itsensä kehittäminen nousivat mieleeni lähinnä omasta työkokemuksestani ja mielenkiinnonkohteistani. Alaa ympäröivä yleinen negaatio ja erityisesti jatkuva valitus siitä, ettei kukaan arvosta kääntäjiä, toimi minulle ärsykkeenä lähteä haastamaan tuota käsitystä.

Arvostus teemana nousi siis suureen rooliin tutkimuksessani ja näin analysointivaiheessa voin muun muassa tästä syystä todeta, että haastatteluni pureutuivat pääosin mallin kolmen ylimmän portaan sisältöjen tarkasteluun. Usein näin on käsitykseni mukaan yleisemminkin varsinkin suomalaisen työelämän tutkimuksissa, sillä länsimaisissa yhteiskunnissa, erityisesti pohjoismaisissa hyvinvointivaltioissa kahden alimman portaan tarpeiden voidaan käytännössä katsoa tulleen tyydytetyiksi. Lisäksi kolmen ylimmän portaan tarpeiden tyydyttymisen käsittely on perusteltua, sillä haastateltavani ovat akateemisen korkeakoulututkinnon hankkineita ihmisiä, jotka toimivat asiantuntija-ammattissa. Oletusarvoisesti siis itsensä kehittäminen ja itsensä haastaminen ovat arvoja, joita akateemisesti koulutettu ihminen saattaisi työelämältään kaivata.

Todettakoon tosin, että yhteiskuntamme tuntuu elävän murrosaikaa, jossa meidän on myös kansakuntana pohdittava hyvinvointivaltion tulevia rakenteita ja rahoitusta. Pitkittynyt talouden laskusuhdanne oli läsnä myös haastatteluissani kuuluen haastateltavieni ajatuksista, joita he kanssani jakoivat. Näin ollen siis sivusimme haastatteluissa myös alempien tasojen portaiden sisältöä, lähinnä haastateltavien omasta aloitteesta. Näistä alemman tason portaiden sisältökysymyksistä selkeimmin esiin nousivat työsuhteen pysyvyys ja palkkaus, joita tarkastelen myöhemmin turvallisuuden tarpeiden yhteydessä.



Kuva 3. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo: 2008). Muokannut M.H.

Kuva 3 havainnollistaa työhyvinvoinnin portaat -mallin eri portaita ja niiden sisältöä. Kuten aiemmin jo kerroin, malli mukailee varsin pitkälti Maslow'n tarvehierarkiaa. Mallin portaat ovat psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarpeet, liittymisen tarve, arvostuksen tarve sekä itsensä toteuttamisen tarve. Seuraavaksi tarkastelen haastattelujen sisältöä teemoittelemalla haastatteluaineiston työhyvinvoinnin portaiden mukaisesti

3.3.1 Psykofysiologiset perustarpeet

Työhyvinvoinnin portaat -mallin ensimmäisen portaan eli psykofysiologisten perustarpeiden toteuttaminen edellyttää, että työ, sen sisältö ja työntekijän kyvyt kohtaavat toisensa. Koska psykofysiologiset perustarpeet ovat ihmisen luonnollisia jaksamiseen ja terveyteen liittyviä tekijöitä, on Rauramon (2008: 35) mukaan työn ja vapaa-ajan oltava tasapainossa, mikä omalta osaltaan ehkäisee sairauksia. Psykofysiologisten perustarpeiden tyydyttämisen näen itse olevan pitkälti yksilön omalla vastuulla. Ihmisen on itse huolehdittava riittävästä ja laadukkaasta ravinnosta sekä liikunnasta. Myöskään lepoa ja sen merkitystä niin työ- kuin vapaa-ajan jaksamiselle ei saa unohtaa.

Psykofysiologisiin perustarpeisiin emme haastateltavieni kanssa juurikaan syventyneet, sillä suomalaisen työelämän voidaan kohtuudella olettaa ottavan tämän ensimmäisen portaan sisältämät työsuht-

teeseen kuuluvat asiat huomioon. Lisäksi mielenkiinnon kohteena tässä tutkimuksessa jo alun perinkin olivat erityisesti kolmen ylemmän portaan tarpeiden tyydyttyminen. En myöskään kokenut tutkimukseni kannalta mielekkääksi tai haastateltavieni kannalta edes kohteliaaksi lähteä utelemaan heidän ruokailu- tai liikuntatottumuksistaan. Haastateltavani pitivät kuitenkin työnantajan joustavuutta tärkeänä, esimerkiksi HV1 oli tyytyväinen siihen, että työnantaja joustaa työn ja vapaa-ajan sovittamisessa. Sen verran haastatteluaineistosta toki käy ilmi, että kaikki viisi toimivat erikoisalan asiantuntijuutta vaativissa tehtävissä ja hankitusta koulutuksesta oli työelämässä hyötyä.

[---] kyllä mä nyt ihan oikeasti filosofian maisterina, kieliä opiskelleena, tiedän tässä yhteisössä nämä asiat parhaiten [---] HS

Vaikka ajatuksia alan vaihtamisesta oli haastateltavillani käynyt mielessä, haastattelujen perusteella voi kuitenkin päätellä, että koulutus ei ole missään nimessä mennyt hukkaan ja asiantuntija-ammattiin valmistava koulutus ja nykyiset asiantuntijuutta vaativat työtehtävät kulkevat pääosin käsi kädessä. Toki omasta kokemuksestani voin sanoa, että tilanteen muuttuessa liian staattiseksi, korkeasti koulutettu kehityshakuinen yksilö alkaa haistella uusia tuulia.

3.3.2 Turvallisuuden tarve

Turvallisuuden tarve on pääosin psykologinen tarve ja se esiintyy ihmisen halukkuutena pysyvyyden ja tasapainon saavuttamiseen ja sen säilyttämiseen pirstaleisessa, nopeatempoisessa ja epävarmassa nyky-yhteiskunnassa. Huoli työllisyydestä ja sen myötä toimeentulosta voi muodostua merkittäväksikin hyvinvoinnin häiritseväksi. Pysyvä työsuhde mahdollistaa yksilölle toimeentulon luoden niin fyysistä kuin psyykkistäkin hyvinvointia ja turvallisuuden tunnetta. Työnantajan on taattava turvallinen, oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työympäristö, huolehdittava turvallisten työskentelytapojen noudattamisesta sekä mahdollistettava aktiivinen ja asianmukainen työsuojelutoiminta. (Rauramo 2008: 31, 35, 85.)

Huolestuneisuus työllisyydestä ja työllistymisestä nousi haastatteluissani yllättävänkin selkeästi esiin, joten näitä asioita on tässä kohtaa syytä tarkastella. Yleisesti monikielisen viestinnän ja kääntämisen alaan liittyvän työllistymisen epävarmuuteen yhdistyi ympäröivä heikko globaali taloustilanne ja sen myötä ajankohdalle ominaiset yt-neuvottelut ja yleinen epävarmuus tulevista. Vaikka kaikki haastateltavani työskentelivät vakituisessa työsuhteessa, yt-neuvottelut olivat osalle heistäkin tuttuja, joten huoli huomisesta paistoi puheesta ajoittain läpi. Haastateltavani olivat luonnollisesti kiitollisia siitä, että saavat olla työelämässä mukana. Esimerkiksi HV2 totesi olevansa kaikin puolin

tyytyväinen omaan työhönsä peilaten sitä tätä maailmaa vasten, jossa päivittäin lakkautetaan yrityksiä, minkä myötä ihmiset menettävät toimeentulonsa. Arvostettu ja vakavarainen työnantaja koettiin turvallisena, tätä painotti erityisesti HV1.

Kyl se semmonen yleinen epävarmuus esimerkiksi on hyvin latistava olotila, et sillonkin mulla aluks oli muutama määräaikaisuus siinä ennen kun mut vakinaistettiin niin kyllä se oli aina ku aina vaan tarjotaan, että no tässä ois tää puoli vuotta määräaikaisuutta, niin kyllä se on sellanen mikä vie motivaation pitkäks aikaa. Ja samaten nyt kun näkymät ei oo kauheen positiivisia niin kyllähän se sellanen, huhuja liikkuu yt:stä ja muista niin onhan se sellanen [---] HS

HE2 luonnehti käänösalan työllisyysnäkymiä lohduttomiksi. Hän koki, että kääntäjänä itsensä elättäminen tuntuu melko mahdottomalta ajatukselta ilman toiminimen perustamista. Erityisesti AV-kääntäjien tilanteen haastateltavani kokivat varsin tukalaksi, mutta myös yleisesti kieliammattilaissektorin koettiin olevan murroksessa. Tämä toki heijastaa suurempia ongelmia, sillä kun esimerkiksi teollisuus ja palveluiden kysyntä romahtaa, vähenee luonnollisesti myös päätuotteeseen liittyvien oheistuotteiden ja -palveluiden kysyntä. Etenkin kääntämisen HE2 näki varsin alttiina alana yleisille maailmantaloudellisille suhdannevaihteluille.

[---] tv-kääntäjien osalta ja tosi huonoltahan tuo näyttää, et ihan järkyttäväks on menny homma. Musta tuntuu, et joka kieliammattilaissektorilla on ollu vaikeeta viime vuosina, myös [---] on ihan selvästi näkynyt lama ja suhdannevaihtelut [---] pitää tehdä halvemmalla [---] Laatu on saattanu heitellä siinä. [---] koska ei oo sitä volyymia, tarvetta [---] niin paljon. Että isot yritykset on muutenki joutunu supistamaan toimintojaan, niin se näkyy myös [---] tarpeessa. Ne on ihan luonnollisia kehityskulkuja kyllä. HE2

Alan koulutustasoon ja työmäärään sekä työn vaativuuteen nähden alan yleinen tulotaso nähtiin ongelmallisena, lähinnä liian alhaisena. Omaan palkkaukseensa haastateltavani olivat kuitenkin lähtökohtaisesti tyytyväisiä. Palkkaus ei ollut yhdenkään haastateltavani päämotivaatiolähde. Esimerkiksi HE2 sanoi, ettei ole koskaan viime kädessä juossut palkan tai muiden etuuksien perässä. Hänelle

riittää, että palkka on kohtuullinen, niin se ei ”masenna”. HV2 koki työnantajansa maksavan asianmukaista palkkaa, vaikka hänen koulutuksellaan ja kokemuksellaan saisi kuulemma varmasti enemmänkin. Hän vakuutti kuitenkin olevan tyytyväinen tuloihinsa.

Hieno ala kun palkat vaan vähän nousisi tietyillä puolilla. HE1

Alan heikot työllisyysnäkymät olivat saaneet haastateltaviani pohtimaan hakeutumista muiden työtehtävien pariin. Esimerkiksi HV2 kehottikin kielten opiskelijoita miettimään omaa profiloitumistaan työelämässä jo opiskeluaikana.

Tää on yks, että en oo työmarkkinoilla hakeutumassa kieliammattilaisena leimallisesti [---] vaan mää haen aika laajalta sektorilta hommia. HE2

Kannattaa miettiä, profiloiko itsensä kääntäjäksi vai kansainväliseksi toimijaksi. HV2

HE2:n ja HV2:n ajatuksissa kiteytyy sama näkemys, jota itse olen pyrkinyt toiminnallani ja suuntautumisellani kertomaan esimerkiksi opiskelijakollegoilleni. Kun kerran on tiedossa, että varsinaisena kääntäjänä itsensä elättäminen täysipainoisesti alkaa olla varsin haastavaa, olisiko siis syytä miettiä omaa osaamistaan ja tulevia työmarkkinoita? Erityisesti minuun teki vaikutuksen HV2:n ilmaisu ”kansainvälinen toimija”. Hän antoi tietämättään nimen sille ajatukselle, jota itse en omien opintojeni aikana ole pystynyt tiivistämään näin hienosti. Tässä palaan Daniel Gouadecin (2007: 17) ajatuksiin, kun hän puhuu monikielisen viestinnän asiantuntijoista oman alansa, sen sisällön ja työkalujen kehittäjinä. Ainoa pysyvä asia maailmassa on muutos ja erityisen nopeaa ja vallitsevaa se on nykypäivän työelämässä. Monikielisen viestinnän ja sen parissa työskentelevien ammattilaisten on seurattava mukana. On muistettava, että muutos on aina myös kulahtaneita rakenteita ravisteleva mahdollisuus, ei pelkästään uhka.

Turvallisuuden tarve nousi esiin haastateltavieni ajatuksista yllättävän voimakkaasti. Selkeästi talouskriisin jatkuminen ja sen luoma epävarmuus painoi myös haastateltavieni mieltä. Tämä yhdistettynä kieliammattien yleiseen työllistymisen epävarmuuteen oli omiaan nostamaan tämän suuntaisia ajatuksia pintaan. Toisaalta samassa yhteydessä pohdittiin myös oman ammatillisen profiilin rakentamisen merkitystä työllistymisessä. Tätä haluttiin pohdittavan jo opintojen aikana.

3.3.3 Liittymisen tarve

Yhteisöt ja yhteisöllisyys ovat ihmisen olemassaolon ja toiminnan edellytyksiä, joten yhteisö on yksilön tärkein voimanlähde. Yhteenkuuluvuuden tunnetta ja sosiaalista sitoutumista edistävät työpaikan yhteishenki, henkilöstöstä huolehtiminen, avoin ja luottamusta rakentava ilmapiiri, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä esimies-alaissuhteet. Jokaisella on työyhteisössä tärkeä rooli ja jokaisella on oikeus hyvään kohteluun. Toiminnallinen yhteenkuuluvuus ja yhteisöllisyys syntyvät jaetuista päämääristä, joihin pyritään yhdessä toimimalla. (Rauramo 2008: 35, 122–123.)

Työyhteisön sosiaalista pääomaa ovat tuki ja kannustus, avoin tiedonkulku sekä kuunteleminen ja luottamus. Sosiaalinen pääoma on tiiviisti sidoksissa työhyvinvointiin ja taloudelliseen tehokkuuteen. Se parantaa työn organisointia, lisää työtyytyväisyyttä ja vähentää työuupumusta. (Rauramo 2008: 124, 133.)

Liittymisen tarpeen voi mielestäni nähdä kulkevan positioitumisen kanssa käsi kädessä, sillä liittymisen tarpeeseen sisältyy voimakkaasti ympäröivä yhteisö. Kuten työni alkupuolella käsittelin, monikielisen viestinnän ja kääntämisen ammattilaiset eivät todellisuudessa useinkaan ole sisäänpäin kääntyneitä omissa oloissaan uurastavia introvertteja, vaan itse asiassa varsin sosiaalisia ja sosiaalisiin tilanteisiin hakeutuvia ihmisiä. Näinpä ei tullutkaan yllätyksenä, että haastateltavieni puheessa korostui varsin monipuolisesti työyhteisön merkitys. Esimerkiksi HV1 kehuu työnantajaansa työntekijänsä hyvin huomioivaksi. Hyvä ja terve työyhteisö ja erilaiset niin viralliset kuin vapaamuotoisemmatkin yhteiset tapahtumat koettiin mielekkäiksi ja yhteishenkeä kasvattaviksi. Tällaiseen henkilöstöstä huolehtivaan toimintaan investoivat organisaatiot nähtiin hyvin sitouttavina työnantajina. Esimerkiksi HE2 totesi, että osa hänen parhaista ystävistään on hänen vanhoja työkavereitaan vuosien takaa. Vaikka yhdessä ei oltu työskennelty enää pitkään aikaan, yhteyttä pidettiin silti edelleen. Haastateltavani mainitsivatkin oma-aloitteisesti juuri työkaverit työtä piristäväksi tekijäksi.

Talossa on paljon mukavia ihmisiä. HV1

Hyvän työympäristön merkitystä työnteon tehokkuudelle ja työnilolle ei voi väheksyä. Kuten aiemmin olen käsitellyt, työyhteisöön on investoitava ja siihen on kiinnitettävä jatkuvasti yhä enemmän huomiota. Sen rooli nykypäivän pirstaleisessa ja tehokkuusorientoituneessa työelämässä korostuu ihmisten turvallisuuden, yhteisöllisyyden ja kuuluvuuden tunnetta lisäävänä tekijänä.

*[---] parhaimmillaan se on ihan helkkarin hauskaa kun sen tekee hyvässä
työympäristössä [---] HE1*

Työpaikan tai alan vaihto oli käynyt neljällä haastateltavallani mielessä jossain muodossa. Syitä tähän olivat muun muassa huonot työllisyysnäkymät ja työkavereiden irtisanominen yt-neuvottelujen tuloksena, minkä syyksi mainitsi esimerkiksi HE1. Ainoastaan HV2 kertoi olevansa kokonaisuudessaan tyytyväinen työyhteisöönsä, eikä näin ollen ollut juurikaan suunnitellut hakeutuvansa muualla. Esimerkiksi HS puolestaan koki, ettei välttämättä voinut kehittää itseään omalla alallaan nykyisen työnantajansa alaisuudessa. Lisäksi huono esimiestyö ja asiallisen perehdytyksen puute sekä organisaation henki olivat herättäneet ajatuksia, josko ruoho olisi vihreämpää aidan toisella puolen. Tätä pohti etenkin HE2.

Liittymisen tarpeeseen kuuluvat olennaisena osana myös esimies–alaissuhteet, joten myös ne olivat haastatteluissani mukana. Kolmen haastateltavan esimiehet olivat ja olivat olleet insinööritaustaisia ja yhden haastateltavan esimies oli taustaltaan kieliammattilainen. Yhden haastateltavan edelliset esimiehet olivat pääosin kielipuolen ammattilaisia, nykyisen esimiehen koulutustausta oli epäselvä. Haastateltavani olivat pääosin tyytyväisiä omiin suhteisiinsa esimiestensä kanssa ja he kuvailivat väljään esimiehiinsä mutkattomiksi ja välittömiksi.

*No mä luulen tai välillä mulla on sellanen tunne, että meidän esimies ei saa
edes kaikkea sitä tunnustusta mitä hän ehkä ansaitsis [---] HS*

Eräs haastateltavani mainitsi esimiehensä vahvuuksiksi hyvän ihmistuntemuksen. Tosin esimiehellä saattoi hänen mukaansa käydä usein vain hyvä tuuri. Joka tapauksessa haastateltavani oli tyytyväinen tapaan, jolla hänen esimiehensä työyhteisön jäseniä kohtelee ja käsittelee. Esimerkkinä hän mainitsi muutosten johtamisen yksilöllisen eteenpäin viemisen.

*[---] mua ahistais tollanen, että tullaan sanomaan, että ehkä sitten jossain
vaiheessa rupeet tekeen, koska mä oon taas sit sellanen, et noni, anna tänne
nyt ha ha mä haluan nyt ruveta tekemään tätä [---] HS*

Yleisesti haastateltavani pitivät omia esimiehiään helposti lähestyttävinä ja hyvinä kuuntelijoina, joille saattoi mennä kertomaan ajatuksistaan ja mahdollisista huolistaan. Kanssakäyminen koettiin reiluksi ja avoimeksi, joten asioista voi puhua suoraan niiden omilla nimillä. Niin ikään heitä pidettiin

avoimia uusille ehdotuksille ja kehitysideoille. Esimiehet luottivat alaisiinsa eikä kukaan ”kytännyt” heidän tekemisiään. Esimiehiltä löytyi alaisilleen aina tarvittaessa aikaa.

Meillä on erittäin hyvä esimies–alaissuhde. HV2

Kaksi haastateltavistani koki esimiehensä läsnäolon kiitettäväksi. Yksi haastateltavistani mainitsi fyysistä läsnäoloa rajoittavaksi tekijäksi sen, että esimies työskenteli osan viikosta toisella toimipisteellä. Yksi taas koki, että läsnäolon ja vuorovaikutuksen lisäämiselle olisi tilaa, vaikka esimiehen työhuone oli samalla käytävällä. Kyseinen esimies kirjoitti mielellään sähköpostia, kun haastateltavani puolestaan luotti enemmän kasvokkaiseen kanssakäymiseen. Hän tunnustikin, että kun hänellä on asiaa esimiehelleen, hän marssii tämän työhuoneeseen.

Pääosin haastateltavani kokivat siis esimiestensä olevan kiinnostuneita heidän työhyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan, yhtä poikkeusta lukuun ottamatta. HE2 oli osittain esimiehensä ja osittain organisaation toiminnan vuoksi tehnyt päätöksen lähteä nykyiseltä työnantajaltaan. Hän oli tavannut esimiehensä henkilökohtaisesti kaksi kertaa vuoden aikana, muutoin yhteyttä pidettiin puhelimen välityksellä pari kertaa kuussa. Nykyiseen tehtäväänsä haastateltavani ei ollut saanut minkäänlaista koulutusta, perehdytystä tai edes perehdytysuunnitelmaa. Hän koki tulleen jätetyksi aivan yksin uuden äärellä. Tämä ei ollut ainoa, mutta kuitenkin selkeästi merkittävä tekijä hänen työhyvinvointinsa heikentymisessä, jonka seurauksena hän koki ajan olevan kypsä siipien kokeilemiselle jossain muualla. Hän oli täysin tyytymätön nykyiseen esimieheensä ja korosti, että fyysistä läsnäoloa ei voi koskaan korvata millään teknisellä laitteella.

[---] tätä ennen, varmaan joku viis esimiestä, niin en muista, että koskaan ois mitään ongelmia ollu tai mitään, että aina on pystytty keskustelemaan asioista niin kun pitääkin. HE2

Aiempiin esimiehiinsä HE2 vakuutti olevansa kuitenkin enemmän kuin tyytyväinen. Aikaa oli aina tarvittaessa järjestynyt ja luottamusta työlle ja tehdyille päätöksille löytynyt. Hän painotti pitkien esimies–alaissuhteiden merkitystä työhyvinvoinnille ja työyhteisön dynaamisuudelle, sillä pitkien yhteystyösuhteiden kautta ihmiset oppivat tuntemaan toisensa ja toistensa ajatusmaailmat niin hyvin, että työskentelystä voi parhaassa tapauksessa tulla saumatonta. Yhteistyö voi saada jopa hieman telepaattisia piirteitä. Luottamus oli sana, jolla haastateltavani kuvaili hyviä esimies–alaissuhteita. Tuon ajatuksen voin itsekin henkilökohtaisesti omalla työkokemuksellani allekirjoittaa.

Haastatteluajankohtana pitkään itsekkin esimiestehtävissä toiminut haastateltavani oli omien sanojensa mukaan saanut mallia hyvälle esimiestyölle juuri omilta vanhoilta esimiehiltään. Hyvä esimies antaa haastateltavani mukaan sopivasti vastuuta ja vaikutusmahdollisuuksia ja on tyyliltään enemmänkin neuvotteleva ja kyselevä kuin autoritäärinen. Hyvää esimiestä kiinnostaa alaistensa hyvinvointi, tavoitteita mitataan säännöllisesti ja kehityskeskustelut pidetään ajallaan. Näitä ominaisuuksia haastateltavani oli ottanut mukaan omaan esimiestyöhönsä. Hän sanoi olevansa esimiehenä sovitteleva ja neuvotteleva, ei missään nimessä käskyttävä. Hän piti itseään tasapuolisena, reiluna ja asialähtöisenä, mistä oli saanut positiivista palautetta myös alaistensa kanssa käymissään kehityskeskusteluissa. Esimies–alaissuhteissa hän painotti objektiivisuuden tärkeyttä, inhokkeja tai suosikkeja ei esimies voi ottaa. Taulukko 5 havainnollistaa haastateltavien näkemyksiä heidän esimies–alaissuhteistaan.

Taulukko 5. Esimies–alaissuhteet.

Haastateltava	Esimiehen koulutustausta	Esimies–alaissuhde
HE1	Insinööri	Kanssakäynti mutkatonta, esimies luottaa ja antaa vastuuta. Erittäin tyytyväinen esimiestyöhön.
HE2	Aikaisemmat pääosin kieliammattilaisia, nykyisen tausta epäselvä	Täysin tyytymätön esimiestyöhön.
HV1	Kieliammatti	Pääosin tyytyväinen esimiestyöhön, kasvokkaista kanssakäymistä saisi olla enemmän.
HV2	Insinööri	Kanssakäynti mutkatonta, esimies luottaa ja antaa vastuuta. Erittäin tyytyväinen esimiestyöhön.
HS	Insinööri	Pääosin tyytyväinen esimiestyöhön. Esimies osan ajasta toisella toimipisteellä.

Liittymisen tarve korostui haastatteluissa yllättävänkin voimakkaasti. Erityisesti kollegoiden merkitys työhyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle nostettiin esiin useaan otteeseen. Tämän tarpeen näin voimakas korostuminen tuli itselleni tutkimuksen tekijänä jopa pienoisenä yllätyksenä. Kuten taulukosta 5 käy ilmi, erityisesti HE1 ja HV2 olivat esimiehiinsä erittäin tyytyväisiä ja HV1 ja HS pääosin tyytyväisiä. HE2 oli täysin tyytymätön nykyiseen esimieheensä, mikä yhtenä syynä oli saanut hänet hakeutumaan muihin tehtäviin.

3.3.4 Arvostuksen tarve

Maslow'n mukaan ihmiset kaipaavat osakseen niin toisilta saatua arvostusta kuin itsekunnioitustakin. Ihminen haluaa jatkuvasti kehittää älykkyyttään, haastaa ympäristöään ja tuottaa uutta tietoa. Terveillä ihmisillä on tarve tai halu vakaaseen ja korkeaan itsearvostukseen sekä itsekunnioitukseen. Itsearvostuksen osa-alueita ovat muun muassa tavoitteiden saavuttaminen, riittävyyden, kunnioituksen, riippumattomuuden ja vapauden tunne tai kokemus sekä halu olla huomattu ja tärkeä. Arvostuksen tarpeen tyydyttämisessä ensiarvoisen tärkeää on oikeudenmukainen ja rakentava palaute, sillä se luo ja ylläpitää työhyvinvointia ja kehittää työn tuloksellisuutta sekä mahdollistaa oman työn arvioinnin. Arvostuksen tarvetta tyydyttävät niin ikään myös oikeudenmukainen palkkaus sekä jatkuva toiminnan arviointi ja kehittäminen. (Rauramo 2008: 32, 35, 152.)

Jotta yksilö voi käytännössä käyttää tietojaan ja taitojaan työelämässä, työyhteisössä on turvattava tarvittava vapaus toteuttaa itseään. Työyhteisössä on osoitettava arvostusta ja luottamusta toinen toistaan kohtaan. Jos arvostus ei näy arjessa, sitä ei tarvita juhlapuheissakaan. (Rauramo 2008: 144.)

3.3.4.1 Palaute

Paras tapa osoittaa arvostusta työyhteisössä toiselle ihmiselle on mielestäni palaute, joka on olennainen osa myös arvostuksen tarpeen porrasta. Palaute on yksi työtyytyväisyyden kulmakivistä (Juholin 2001: 129). Sen on tarkoitus kertoa ihmiselle missä hän tällä hetkellä on ja pitää hänet oikeassa suunnassa kohti asetettua tavoitetta (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2011: 13–14). Palautteen kautta ihminen tiedostaa omat vahvuutensa ja vajavaisuutensa ja pystyy kehittämään itseään (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2011: 13–14). Palaute tulisi nähdä erottamattomana osana työyhteisön toimintaa, sillä se on elinehto sekä työyhteisön että yksilön kasvulle ja oppimiselle (Juholin 2008: 243). Juholin (2008: 245) pitää palautetta etenkin asiantuntijatyötä tekeville ihmisille työn sytykkeenä, joka motivoi ja kannustaa, mutta joka antaa myös ideoita tai luo painetta työskentelyn parantamiseen. Erityisen tärkeää palaute on etenkin nuorelle ihmiselle juuri kehittymisen ja henkisen kasvun mahdollistajana (Juholin 2008: 87–88, 245). Kuuselan (2013: 87–88) mukaan hyvä palaute auttaa eteenpäin ja rohkaisee kiinnittämään huomiota olennaisiin asioihin, joten palautetta kannattaa opetella arvostamaan.

Palaute on nopeimpia ja yksinkertaisimpia tapoja osoittaa yksilön työn merkitys, sillä hyvin annetun palautteen avulla ihmisen on helpompi ymmärtää millaiseen kokonaisuuteen hänen työnsä nivoutuu. Työstä innostuminen ja motivoituminen on äärimmäisen vaikeaa, jos yksilö kokee, ettei hänen työpanoksellaan ole minkäänlaista merkitystä. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2011: 17.)

Palautteen yhteydessä suoritustason arvioinnin ohella on aivan yhtä tärkeää muistaa laadullinen arviointi (Åberg 2002: 81). Pitkän uran viestinnän parissa tehnyt professori Leif Åberg (2002: 81) suosittelee esimerkiksi erilaisten muodollisten arviointikeskustelujen yhteydessä pohtimaan, toimivatko tällaiset keskustelut todellisuudessa hyvin, auttavatko ne ihmistä eteenpäin vai kokeeko sekä palautetta antava osapuoli että palautetta vastaanottava osapuoli ne välttämättömänä pahana. Muodolliset palautejärjestelmät saattavat nimittäin tehdä palautteesta ainoastaan lomakemuotoisen teknisen suorituksen, mikä estää luontevan ja jatkuvan palautteen käytännön syntymisen (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2011: 48–49). Hyödyllisen kehityskeskustelun on muodollisen palautteen väylänä Juholinin (2001: 130–131) mukaan lähtökohtaisesti vastattava kolmeen kysymykseen. On oltava selvillä, mitä työntekijältä odotetaan, miten hän on suoriutunut työstään ja mikä on hänen roolinsa yhteisössä (Juholin 2001: 130–131).

Yksilön kannalta kyse on siis henkisestä kasvusta ja kehittymisestä työssä haasteiden saavuttamisen kautta (Åberg 2002: 81.) Jukka-Pekka Puro (2002: 23) toteaa, että palautteen tulee olla erottamaton osa kuuntelemista, rohkaisua ja kannustusta, ei niinkään suuria erikseen järjestettyjä kiitostilaisuuksia. Myös Åberg (2002: 81) painottaa pienten arkipäiväisten asioiden, kuten tervehtimisen ja kiittämisen merkitystä. Hänen mukaansa päivittäisellä palautteella on pidemmän päälle huomattavasti suurempi merkitys yksilön työskentelyyn kuin virallisilla palautetilaisuuksilla. Työelämässä keskitytään edelleen liikaa tulipalojen sammuttamiseen, vaikka todellisuudessa olisi ennakoitava tulevaa, minkä takia palautteeseen tulisikin suhtautua tulevaisuuteen vaikuttamisena ja sen rakentamisena (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2011: 56). Työyhteisön on kuitenkin tarkoitus antaa jäsenilleen mahdollisuus menestyä (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2011: 41).

Haastatteluista kävi ilmi, että valtaosin haastateltavani toivoivat työyhteisöihinsä enemmän palautteen antamisen kulttuuria. Esimerkiksi HV1 ja HS tunnustivat palautteen saamisen olevan tunnetusti vähäistä. He kuitenkin sanoivat uskovansa tämän olevan kuitenkin hieman jokaisen suomalaisen työyhteisön kehityskohde. Näinpä esimerkiksi HS sanoikin, että toki palautetta voisi työyhteisössä aina antaa enemmän puolin ja toisin. Toisaalta palautteesta ei saa muodostua itsetarkoitusta tai pakkopulaa. Omassa työyhteisössään HS kuvaili saamansa palautteen olevan usein ylimalkaista. Hän haluaisi saada palautetta enemmän erityisesti silloin, jos hän tekisi työssään jotain todella väärin, minkä vuoksi hän toivoikin työssään selkeitä tehtävänantoja. Korjaavan ja rakentavan palautteen avulla hän pystyisi korjaamaan omaa tekemistään. Positiivisen palautteen haastateltavani kertoi motivoivan ja edesauttavan työssäjaksamista ja sen ansiosta hän myös koki ajoittain tekevänsä jotain tärkeää tai merkityksellistä.

[---] välillä, jos saa kokee tekevänsä jotakin tärkeätä tai merkityksellistä vastapainoks taas niille päiville kun tuntuu, että työtehtävät on sellasia, mitkä koulutettu apinakin ha ha vois hoitaa ha ha [---] HS

Yhden mää oon saanu silleen, että työkaveri on tullut kertomaan, että tämä toinen yhteinen työkaveri sanoi minulle, että sinä olet hoitanut työsi hyvin, että ajattelin tulla kertomaan sinulle asian [---], niin mää olin silleen, että ihanaa, [---] kiitos, että viitsit vaivautua, että koska tämä henkilö ei tietenkään ollut sitä minulle itselleni suoraan sanonut. HS

HS kuitenkin kertoi omaan työhönsä kuuluvan paljonkin palautteen antamista, sillä työhön kuuluu muiden kirjoittamien tekstien oikolukemista. Hän kuitenkin myönsi, että tällaisissa tehtävissä ja tilanteissa negatiivisen tai korjaavan palautteen määrä korostuu. Tai ainakin palaute, joka tällaiselta saattaa tekstin kirjoittajasta ja palautteen vastaanottavasta osapuolesta tuntua.

[---] annan todella paljon palautetta, koska oikoluen ja palautan ne punakynätyt tekstit aina kirjottajille, että tehkäpäs nämä muutokset, mut se on ehkä kauheen ykspuoleista sinänsä, et siinähan korostuu vaan ne huonot asiat, et välillä ois aihetta ehkä antaa ihan kiitostaki ha ha. Että oot nyt vihdosta viimein oppinu kirjottamaan tämän tietyn sanan oikein, kun oot sen tähän mennessä aina kirjottanu väärin ha ha. HS

HS painotti haastattelussa, että jo opiskeluaikana palautteen vastaanottamisen kyllä oppii, sillä sitä tulee opintojen aikana niin paljon, että siihen jopa turtuu. Hän kehotti myös harjoittelemaan palautteen antamista, sillä se tuntuu usein huomattavasti vaikeammalta kuin palautteen vastaanottaminen. Haastateltavani kuitenkin muistutti, että työelämään siirryttäessä palautteen saaminen vähenee todella paljon, mihin kannattaa omalta osaltaan varautua.

Ja minkä täs on ehkä huomannut myös oikolukiessaan eli kun itse on antanut palautetta niin kaikille ei välttämättä sen vastaanottaminen oo kauheen helpoo, vaikka enhän mäkään pyri ihmisiä arvioimaan vaan korjaamaan sieltä pahimmat mokat pois, ettei ne päädy asiakkaalle asti. Että kaikilla ei oo kuitenkaan sitä samanlaista palautteen antamisen ja vastaanottamisen rutiinia kuin mitä mää oon saanu yliopistosta. HS

Esimiestyötä pitkään tehnyt haastateltavani kertoi pitävänsä jopa tärkeimpänä palautteena alaisiltaan saamaansa palautetta, sillä näiden ihmisten kanssa hän sanoi olevansa päivittäin tekemisissä. Lisäksi hän sanoi arvostavansa kollegoitaan ja heiltä saamaansa palautetta, sillä itsekkin esimiehenä toimivilla on jonkinlainen käsitys työn sisällöstä, mutta he kykenevät kuitenkin tarkastelemaan asioita hieman sivusta objektiivisemmin. Hän piti kollegoitaan tärkeänä turva- ja tukiverkkona. Haastateltavani työyhteisössä palaute on kulkeutunut pääosin haastateltavani alaisilta ja kollegoilta hänen esimiehelleen, mikä on hänen mukaansa ollut työyhteisön kehityskeskusteluissa normaali kanava. Hän piti toimintatapaa hyvänä, sillä näin palaute pysyy anonyymina eikä kenenkään tarvitse pelätä näin palautteen antamista.

Kyseinen haastateltavani kertoi saaneensa kehityskeskusteluissa alaisiltaan paljon palautetta asialähtöisyydestä. Hän piti tätä pelkästään positiivisena asiana, sillä hän painotti tarkastelevansa alaistensa tekemistä työyhteisössä ja tämän jäsenenä. Alaiset olivat pitäneet haastateltavaani hänen saamansa palautteen mukaan luotettavana ja oikeudenmukaisena esimiehenä, mistä hän oli varsin kiitollinen alaisilleen.

Osa esimiehistä on semmosia, että tietää suurin piirtein lasten harrastukset ja koiran nimet ja [---] tällaset asiat. Mä oon enempi kiinnostunu työtehtävistä, mitä ne ihmiset töissä tekkee. Et se on ollu mun tonttia. Mä oon ainaki luotettava ollu ja mä oon semmonen oikeudenmukainen esimies ollu palautteen mukaan. (Haastateltava jääköön anonyymiksi)

Korjaavaa palautetta haastateltavani kertoi saaneensa suhteellisen vähän. Silloin kun korjaavaa palautetta on tullut, hän on esimiehensä kanssa puhunut asioita läpi. Hän tosin sanoi esimiestensä suhtautuneen usein hänen saamaansa korjaavaan palautteeseen varauksella, sillä henkilökemioilla on usein ollut vaikutusta korjaavien palautteiden yhteydessä. Persoonia ja tyylejä on erilaisia ja aina ne eivät kohtaa toisiaan joidenkin asioiden hoitamisessa. Esimies kuitenkin kantaa viime kädessä vastuun työyhteisön toiminnasta ja joskus esimiehen on pysyttävä tiukkana vaikka alainen olisikin eri mieltä. Hän on pitänyt erityisesti esimiestyön problematiikan pohdinnasta omien esimiestensä kanssa. Esimerkkinä hän mainitsi erilaiset keskustelut siitä, että kaikkii ei välttämättä toimi samanlainen lähestymistapa, minkä myötä hän on pyrkinyt esimiehenä ottamaan ihmisiä työyhteisössä huomioon enemmän yksilöinä kuin yhtenä suurena massana.

HV2:lle palaute sanana toi mieleen sen, että asiaan suhtaudutaan vakavasti. Palaute merkitsi hänelle yleisesti sitä, että jatkossa jotain pitää ehkä tehdä toisin tai jotain on tehty hyvin niin, että joku mukana olleista on oikeasti tiennyt missä mennään. Palautteen hän näki siis työkaluna, jolla voidaan ohjata omaa sekä muiden toimintaa. Mikäli on sijaa toiminnan korjaamiselle, sitä korjataan, mutta jos suunta on oikea, niin jatkossakin jatketaan samaan malliin. Hänen aiemmassa työyhteisössään virallisia kehityskeskusteluita oli säännöllisin väliajoin käyty, mutta nykyisessä työyhteisössä sellaisia ei järjestetä. Itse hän ei myöskään kokenut tarvetta erillisille kehitys- ja jaksamiskeskusteluille eikä esimies sellaisia myöskään ollut ehdottanut. Haastateltavani totesi esimiehensä varmasti huomanneen, että tarvetta sellaisille ei ole.

Palautetta HV2 oli omien sanojensa mukaan saanut hyvästä kielitaidostaan, kulttuurin- ja toimintatapojen tuntemuksestaan sekä varmatoimisesta tekemisestään. Muodollisia palautteenantotilaisuuksia ei hänen työyhteisössään järjestetty, vaan palaute oli koko ajan läsnä arjessa ja se oli enemmänkin jatkuvaa toiminnan reflektointia ja asioiden peilaamista yhdessä. Mikäli haastateltavallani oli asiaa, hän saattoi hyvin mennä esimiehensä työhuoneeseen keskustelemaan asioista. Työyhteisönsä ilmapöytä hän kehui avoimeksi ja demokraattiseksi. Näin ollen hän ei kaivannut sen virallisempia palautteenantotilaisuuksia vaan piti nykyistä toimintamallia varsin hyvänä.

HE2 ei ollut saanut kertomansa mukaan kunnollista palautetta pitkään aikaan. Kehityskeskustelutkin, joita aiemmin hänen työyhteisössään pidettiin säännöllisesti, olivat jääneet käytännössä kokonaan pitämättä. Hän valittelikin, ettei ollut saanut juuri minkäänlaista palautetta työskentelystään oikeastaan viimeisen vuoden aikana ollenkaan. Hänen voi siis sanoa pitävän palautetta tärkeänä osana työtä ja työyhteisön toimintaa. Aiemmin saamansa palautteen perusteella hän on aina pyrkinyt muuttamaan toimintatapojaan, mikäli sille on koettu olevan tarvetta. Toteutumista on hänen mukaansa luonnollisesti vaikea mitata itse, sillä näkemys on painotetusti subjektiivinen. Samat palautteet eivät ole kuitenkaan vuosien varrella tulleet uudestaan enää vastaan, joten jonkinlaista muutosta hän itse oletti tapahtuneen. Palautetta haastateltavani toivoi saavansa erityisesti toimintatavoista, sillä hän haluaa tietää, jos hänen työskentelyssään tai työtavoissaan on jotain, jota olisi syytä tarkastella uudestaan.

Myös HE1 toivoi saavansa enemmän palautetta työstään ja mainitsikin sen selkeänä kehityskohteenä työyhteisössään. Hän piti palautetta väylänä, jonka kautta kehitytään, ja juuri tästä syystä hän haluaisikin palautetta selkeästi enemmän. Erityisenä kehityskohteenä hän mainitsi vertaispalautteen antamisen. Kaikenlaiseen palautteeseen hän kertoi pyrkivänsä suhtautumaan neutraalisti ja rationaalisesti,

sillä palaute ei ole henkilökohtainen loukkaus. Palaute ei hänen mukaansa ole koskaan hyökkäys häntä kohtaan henkilönä, vaan mahdollisuus tarkastella, voisiko asioita tehdä paremmin.

[---] meillä on tietty kehityskeskustelut kaks kertaa vuodessa, että niissä käydään asioita läpi, mutta mää oon sen huomannu, että mun viimeinen kehityskeskustelu kesti puol tuntii kun sitten taas juttelin toisessa yksikössä työskentelevän kollegan kanssa, joka kertoi kolme tuntia puineensa asioita esimiehensä kanssa. Siinä mielessä meillä ollaan ehkä vähän liian dynaamisia. Ja sit just jos meillä on jotain dokumenttien katselmointia, niin sit siellä saattaa tulla palautteena vaan, että tää on hyvä... Se on sitten vähän... ”Oliko muuta?” [---] Että välillä tuntuu, että kai nyt jotain enempi kommentoitavaa on, että pitääkö tässä alkaa hölmöilemään oikein kunnolla, että saa jotain [---] HE1

Asiakkailta palautetta haastateltavani kertoi tyypillisesti tulevan vähän, sillä palautteen vastaanottaa eri ihmiset ja näin ollen palaute yleensä myös jää vain kyseisten ihmisten tietoon. Mikäli palaute joskus sattuisi kulkeutumaan itse työntekijälle asti, sen on haastateltavani mukaan oltava äärimmäisen tavanomaisesta poikkeava ja mehukas. Tällaisiakin palautteita oli haastateltavani matkan varrelle muutamia sattunut.

[---] joku unkarilainen, professori vai tohtori, kirjotti semmosen kahden ja puolen sivun word-dokkarin, missä haukkui yhden meidän järjestelmän täysin pystyyn ja sitten siinä oli loppukaneettina, että jos teillä ois yhtään järkeä yrityksenä, te lähettäisitte minulle hedelmäkorin, jos mää kerron teille nää korjattavat jutut. No sitten pistettiin rahat kasaan ja lähetettiin kaverille hedelmäkori [---]. HE1

Korjaavaa tai negatiivista palautetta HE1 kertoi saavansa lähinnä muihin asioihin keskittyviltä osastoilta, joista hän mainitsi erityisesti markkinoinnin. Kyseisen osaston työntekijöiden haastateltavani kertoi olevan kovinkin innokkaita kommentoimaan ja korjaamaan muiden töitä. Juuri markkinointiosaston hän mainitsi haastattelussa pariinkiin otteeseen aiheuttavan hänelle harmaita hiuksia. Demokratisessa ja avoimessa työyhteisössä esiintyi hänen mukaansa varsin vähän minkäänlaisia ongelmia. Niitä alkoi esiintyä yleensä silloin, kun asioitiin markkinointiosaston kanssa.

[---] ehkä mää koen sinänsä juuri noi isommat palautteet mitä markkinoinnista tulee, niin kyllä tietyssä määrin koen, että ettekö te nyt usko, että mä oikeesti olen tän kielen ammattilainen ja te ette puhu äidinkielenänne englantia ettekä ole sitä opiskelleet niin ois kiva jos joskus vaikka vähän luottaisitte muhun. Ehkä mä koen, että ne osuu enemmän ammattitaitoon. HE1

Taulukkoon 6 olen koonnut yhteenvedonomaaisesti haastateltavieni ajatuksia, näkemyksiä ja kokemuksia palautteesta.

Taulukko 6. Haastateltavien ajatuksia palautteesta.

Haastateltava	Palautteen määrä/luonne	Palautteen lähde	Palautteen merkitys
HE1	palautetta saisi olla enemmän	esimiehiltä saisi tulla enemmän palautetta, asiakkailta harvoin palautetta, muilta osastoilta tullut palaute tuntuu osuvan enemmän ammattitaitoon kuin itse työhön	väylä, jonka kautta kehitytään, siksi palautetta saisi olla enemmän
HE2	ei rakentavaa palautetta pitkään aikaan	x	mahdollisuus ohjata ja korjata toimintaa
HV1	palautetta saisi olla enemmän, "jos palautetta ei kuulu niin se on hyvä asia"	esimieheltä harvoin, useimmiten muilta sidosryhmiltä, kuten työkavereilta ja yhteistyökumppaneilta	"palaute kertoo, että työpanos on jonkin arvoinen"
HV2	palaute näkyy arjessa, ei tarvetta "ylimääräiselle" palautteelle	koko työyhteisö	"palaute kertoo, että asiaan suhtaudutaan vakavasti"; työkalu, jolla ohjataan sekä omaa että muiden toimintaa
HS	palautetta saisi olla enemmän, palaute luonteeltaan useimmiten ylimalkaista	palautetta saisi tulla enemmän kaikilta sidosryhmiltä	palautteen avulla korjataan toimintaa, motivoi, auttaa jaksamaan työssä

Taulukosta käy selkeästi ilmi, että kaikki muut paitsi HV2 toivoisivat työyhteisöltään enemmän palautteen antamisen kulttuuria. Palautetta saisi heidän mukaansa tulla kautta työyhteisön laajemminkin. HV2:n puheesta puolestaan kävi varsin selkeästi ilmi, että hän on äärimmäisen tyytyväinen siihen, kuinka hänen työyhteisössään annetaan palautetta puolin ja toisin. Ilmapiiri työyhteisössä on avoin, joten näin ollen palautetta voidaan antaa ja vastaanottaa hyvinkin suoraan. Erityisen tyytymättömyyden puolestaan oli HE2. Aikaisempia esimiehiään ja heiltä saamaansa palautetta HE2 piti arvossa. Kaikille haastateltavilleni palaute merkitsi sitä, että työpanos huomioidaan ja työllä on jokin merkitys.

Palautetta pidettiin lisäksi yhtenä tärkeimmistä työkaluista toiminnan arvioimisessa, kehittämisessä ja mahdollisessa korjaamisessa.

3.3.4.2 Alan ja ammattilaisten arvostus

Puhuimme haastateltavieni kanssa sekä monikielisen viestinnän alan ammattilaisten arvostuksesta yleisesti että heidän kokemastaan henkilökohtaisesta arvostuksesta. Esimerkiksi venäjän kieltä työnsään tarvitseva HV2 pohti, että on nähtävissä selviä muutoksia kieliammattilaisten tarpeessa. Yhteiskunta ja talous elävät jatkuvassa muutoksessa ja osaamisen tarve elää sen myötä. Haastatteluissa pohdittiin, että esimerkiksi vielä esimerkiksi 30 vuotta sitten kieliä osattiin Suomessa yleisesti varsin vähän, joten kieliammattilaisia arvostettiin aivan eri tavalla kuin nykyään. Esimerkiksi Suomen ja Neuvostoliiton väliset pitkän aikavälin yhteistyösopimukset ja kauppasuhteet työllistivät erityisesti Venäjä-asiantuntijoita. Toisaalta englannin ja saksan kääntämiseen ja tulkkaukseen erikoistuneet alan ammattilaiset eivät todennäköisesti työllistyneet varsinaisiin kääntäjän töihin yhtä onnellisesti kuin venäjään erikoistuneet. Kieliammattilaisten arvostuksen muutoksesta puhui myös HE2, joka insinöörivoittoisessa organisaatiossa taannoin työskenneltyään koki kielten osaamisen olleen arvossa. Insinöörit olivat hänen mukaansa pitäneet ”kovana juttuna” sitä, että joku osaa vieraita kieliä. Ajat ovat haastateltavan mukaan kuitenkin selvästi muuttuneet ja ammatin arvostus siinä mukana.

Haastatteluiden pohjalta jäi yleiskuva, että haastateltavat eivät usko suuren yleisön tietävän, mitä kaikkea monikielisen viestinnän ja kääntämisen ammattilaiset koulutuksellaan pystyvät tekemään tai mitä esimerkiksi kääntäminen todellisuudessa on. Esimerkiksi HS pohti, että kun hän aikoinaan haki töitä, ei oikein edes tiedetty mitä tekninen viestintä tai dokumentaatio on. Hänelle henkilökohtaisesti oli jäänyt kuva, ettei alaa tai sillä työskenteleviä ammattilaisia juurikaan arvostettu. Hän totesi, että työllistyminen olisi varmaankin ollut helpompaa, jos olisi esimerkiksi opiskellut kaupallisia aineita.

HV2 kertoi seuraavansa aktiivisesti yleistä keskustelua ja tutkimuksia humanisteista työelämässä. Hänen mielestään humanistit ovat aliarvostettuja, sillä humanistien tiedot ja taidot riittävät moneen, mitä ei nyky-yhteiskunnassa tunnuta oikein ymmärrettävän. Hän pohtikin, onko vika humanisteissa itsessään, mieltävätkö he itsensä liikaa vain kieliammattilaisiksi eivätkä laajemmin kulttuurin tunti-joiksi laajassa merkityksessä esimerkiksi poliittisen tai taloudellisen kulttuurin asiantuntijoiksi. Hän näki, että kieliammattilaisten olisi brändättävä itsensä paremmin, markkinoitava itseään paremmin ja varsinkin uskottava omaan osaamiseensa ja omiin kykyihinsä. Tämän tulisi hänen mielestään lähteä aina koulutuksesta alkaen.

[---] me ei ehkä saatais ääneen mainita että meitä ei arvosteta vaan tehdä jotain että se arvostus tulis. Et mikä ammattikunta sillain valittaa että heitä ei arvosteta, mutta humanistit ja kääntäjät varsinkin ja palkat on huonot ja meille ei anneta mitään arvoa [---] HV2

Haastattelijan roolissa oli mielenkiintoista huomata, että ensin haastateltavien ajatukset alan yleisestä arvostuksesta olivat varsin synkkiä, mutta kun mielenkiinto kohdistui heidän itse kokemaansa arvostukseen heidän omassa työyhteisössään, olivat ajatukset lähestulkoon päinvastaisia. Tämä vain vahvisti ajatusmaailmaani ihmisen omasta vastuusta itsestään ja omasta aktiivisuudestaan työmarkkinoilla. Viidestä haastateltavastani neljä sanoi kokevansa itsensä arvostetuksi työyhteisönsä jäseneksi. HE2, joka näin ei juuri nyt kokenut ja oli päättänyt kokeilla siipiään toisaalla, sanoi kokeneensa tähän asti aiemmissa tehtävissään ja työyhteisöissään aina olleensa arvostettu jäsen.

Arvostus näkyi haastateltavieni työssä eri tavoin. Toisilla esimies piti alaisensa jatkuvasti ajan tasalla uusista tuulista ja ehdotti eri koulutuksiin ja muihin tilaisuuksiin osallistumista. Asiantuntijuudesta ei välttämättä tarvinnut keskustella, vaan se näkyi päivittäisessä työssä. HV2 koki olevansa omassa työnkuvassaan esimiehensä luottopeluri, jolle delegoidaan tehtäviä, jotka eivät välttämättä muuta kautta etene. Toisilla taas esimies ei ehdi omilta työkiireiltään välttämättä perehtyä alaisensa päivittäiseen tekemiseen, mutta esimerkiksi HS:llä oli tunne, että hänen asiantuntijuutensa ymmärretään ja sitä arvostetaan. Hän koki olevansa oman tiiminsä sisällä arvostettu jäsen, mutta myönsi, että hänen tiiminsä ei välttämättä nauti organisaation muiden yksiköiden silmissä kovinkaan suurta arvostusta. Hän koki, että insinöörit ja suunnittelupuoli ovat arvostetumpia hänen työyhteisössään. Itsekin esimiesasemassa toiminut haastateltavani oli puolestaan tyytyväinen siihen, että jopa ihmiset, joita hän on joutunut irtisanomaan, ovat kiitelleet häntä työstään ja pyytäneet haastateltavaltani suosituksia. Hän oli mielissään, että pystyi auttamaan muita uuteen uraan.

HV2 sanoi tulevansa työyhteisössään varsin hyvin asemoiduksi, sillä hänen erikoisosaamisensa oli siellä tarpeellista. Hän painotti, ettei yritä olla insinööri eivätkä insinöörit puolestaan yritä olla kulttuuri- tai toimintaympäristöasiantuntijoita. Molempien ammattitaitoa, osaamista ja asiantuntijuutta arvostettiin ja työyhteisössä kaikki olivat samanarvoisia. Haastateltavani koki olevansa tasavertaisesti yksi muiden joukossa. Hänen työyhteisössään käytiin kehittävää dialogia ja ihmisiä ja heidän ehdotuksiaan kuunnellaan.

HE2:n ajatuksista paistoi synkkyys. Hän kertoi kokevansa, että viimeisen vuoden aikana organisaatiojärjestelyiden vuoksi hänen edustamansa osaamisen arvostus on romahtanut insinööripuolen arvostuksen kustannuksella. Erityisen ikävänä hän näki sen, että kaikki heidän vuosien saatossa kehittämänsä käytännöt ja toimintatavat heitettiin suoraan romukoppaan uusien toimintamallien tieltä. Hän kertoikin usean vanhan esimiehensä sanoutuneen irti kyseisestä organisaatiosta, eikä hänkään sitä enää kodikseen kokenut. Toisaalta aiempia esimiehiään kyseinen haastateltavani kehui avoimuudesta ja enakkoluulottomuudesta. Hän kertoi saaneensa aina vietyä ideoitaan läpi eivätkä hänen aiemmat esimiehensä koskaan olleet suorilta käsin mitään tyrjänneet täysin. Korkeintaan hyvässä hengessä oli esitetty parannusehdotuksia. Aiempien esimiesten tyytyväisyys hänen työhönsä oli näkynyt esimerkiksi henkilökohtaisina palkankorotuksina.

HE1:n ajatukset omasta asemastaan kuulostivat puolestaan varsin valoisilta. Hän kiitteli lähiesimiehiään siitä, että aina kun häntä on kyselty lainaan johonkin, ovat nämä pitäneet hänestä kynsin ja hampain kiinni. Henkilökohtainen arvostus on näkynyt esimerkiksi henkilökohtaisina palkankorotuksina esimiestason aloitteesta. Lisäksi haastateltavani koki usein pääsevänsä mukaan asiantuntijaksi erilaisiin projekteihin niin sanotusti ylemmän tason tapaamisiin. Työyhteisönsä jäsenien hän kehui ymmärtävän omat vahvuutensa ja heikkoutensa. Hänen omassa työyhteisössään jäsenet arvostivat toisiaan ja toistensa asiantuntijuutta eivätkä edes yrittäneet mennä neuvomaan toista tämän asiantuntijuuden piiriin liittyvissä asioissa.

Kyseinen haastateltavani kehui työyhteisöään matalasta hierarkiasta ja demokraattisista toimintamalleista. Kaikki ovat hänen mukaansa samalla viivalla. Hän jopa koki, että aina kun suunnitellaan esimerkiksi jotain uusia ominaisuuksia, hän saa olla läsnä aina pohjakerroksen tekemisestä ylemmän tason kokoontumisiin saakka. Omassa keskinäisessä tiimissään hän ei ollut koskaan huomannut minäänlaista arvostuksen puutetta. Kaikki tiedostivat omat vahvuutensa varsin hyvin, kukaan ei hänen mukaansa mene neuvomaan omien alojensa asiantuntijoita näiden tekemisessä, jos itse ei asiasta mitään ymmärrä. Haastateltavani koki saavansa äänensä tarvittaessa hyvin kuuluviin.

[---] omalla puolella saa hoidettua asia niin, että ihmiset uskoo sitä omaa asiantuntijuutta ja sit tommoset taas tietyt ympäristöt firmassa, että sieltä haluttaisiin sanella, että tehkää näin ja minäpä nyt kerron mitä sinä kirjoitat ja sit ei tuo oo englantia edes [---] HE1

Vaikka haastateltavani oman tiimin sisällä arvostukseen liittyviä ongelmia ei koskaan ollut, organisaation sisällä puolestaan eri tiimien keskinäistä kilvoittelua tuntui olevan. Eri osastot, tässä esimerkiksi vaikka markkinointiosasto, oli haastateltavani mukaan kovinkin kärkeä neuvomaan häntä työsään. Ongelmia aiheutti haastateltavani mukaan esimerkiksi osastojen erilaiset toimintamallit. Omassa tiimissä haastateltavani koki työyhteisönsä jäsenten luottavan toistensa asiantuntijuuteen kun taas osastojen välillä ei välttämättä uskota, että muillakin saattaa olla oma ammattitaito.

[---] markkinoinnin puolelta tulee just sellanen, että sieltä ihmiset käy kovin kärkeästi korjaamaan jotain pikkusanoja teksteistä ja sitte saa väentää kauheesti että en mä voi sanoo noin ku kieliooppi ei anna periksi ja sitte tällasta vänkäämistä typeristä asioista [---] HE1

Arvostuksen tarve nousi työhyvinvoinnin portaista selkeimmin käsittelyn aiheeksi haastatteluissa. Toki haastattelukysymyksetkin oli laadittu etukäteen mukailemaan portaan teemoja, mutta haastattelut myös oma-aloitteisesti laajensivat aihealuetta. Ajatuksia koskien niin alan yleistä arvostusta ja kehitystä kuin myös omaa henkilökohtaistakin arvostusta tuntui olevan paljon. Tämä ei sinänsä yllättänyt, sillä tämä oli yksi niistä asioista, joita halusin lähteä tutkimuksellani tarkastelemaan. Kuten oletinkin, näkemykset omasta asemasta ja arvostuksesta olivat pääosin selkeästi valoisammat kuin näkemykset alan yleisestä arvostuksesta. Jälleen tekisi mieli korostaa yksilön omaa vastuuta omasta osaamisestaan ja profiloitumisen merkitystä. Sinänsä päättötyötään kielipuolelta tekeväälle opiskelijalle haastattelut antoivat optimistisemmän näkemyksen tulevast. Toivottavasti työ antaa ajatuksen aihetta myös nuoremmille opiskelijoille.

3.3.5 Itsensä toteuttamisen tarve

Itsensä toteuttamisen tarve perustuu sille oletukselle, että yksilöllä on halu ja tarve päästä hyödyntämään ja käyttämään koko olemassa olevaa potentiaaliaan, tulla ihmisenä paremmaksi ja sitä kautta saavuttaa unelmansa. Organisaatiolta itsensä toteuttamisen tarve vaatii yksilön ja yhteisön oppimisen ja osaamisen tukemista. Tavoitteena tulisi aina olla itseään aktiivisesti kehittävä henkilöstö, joka ymmärtää elinikäisen oppimisen merkityksen. Oppimiskokemukset ovat kehityshakuiselle yksilölle merkittäviä ja yksilön osaamisen kehittäminen auttaa puolestaan organisaatiota saavuttamaan tavoitteitaan. (Rauramo 2008: 32, 35.)

Itsensä kehittäminen on näin ollen niin yksilön, yhteisön, organisaation kuin yhteiskunnankin kilpailukyvyyn perusta, mikä edellyttää jatkuvaa uuden tiedon tuottamista. Oman kilpailukyvyyn ylläpitäminen edistää työn hallintaa, jaksamista ja hyvinvointia. Ammattitaidon merkitys korostuu nykypäivän äärimmäisen kilpaillussa työelämässä. Oppivan organisaation kannalta tärkeää on tiedon jakaminen koko organisaatioon. (Rauramo 2008: 160–161.)

Olennessa tärkeää olisi muistaa, että jokainen on lähtökohtaisesti oman työnsä ensisijainen asiantuntija ja kehittäjä. Työelämässä opitaan yrityksen ja erehdyksen kautta, joten oppimisprosessi tulisi sisäistää kaikessa päivittäisessä toiminnassa. Oppimisessa ei siis ole kyse jostakin tietystä koulutusohjelmasta ja sen suorittamisesta, vaan loputtomasta matkasta kehityksen polulla. (Rauramo 2008: 160, 163.)

Kun kysyin haastateltaviltani, minkä he kokevat työssään motivoivaksi, vastaukset olivat juuri sen suuntaisia kuin oletinkin ja mistä työhyvinvoinnin portaiden viides porraskin koostuu. Esimerkiksi mielenkiintoiset ja monipuoliset työtehtävät koettiin virikkeellisiksi. Useampi haastateltavistani toi esiin vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä ja oman toimenkuvan muokkaamisen, mikäli koki sen tarpeelliseksi. Esimerkiksi HE2 myönsi työskennelleensä pitkään saman työnantajan palveluksessa pitkälti siksi, että koki välinsä esimiestensä kanssa mutkattomiksi ja pystyi sen myötä halutessaan muokkaamaan omaa työnkuvaansa tarpeelliseksi katsomaansa suuntaan. Hän painotti, että hyvä keskusteluyhteys esimiehen kanssa on olennaista. Hän mainitsikin juuri oman työn kehittämisen ja siihen liittyvien asioiden pohtimisen esimiehensä kanssa yhdeksi mielekkäimmistä piirteistä työssään.

Erään haastateltavani kanssa pureuduimme itsensä toteuttamisen ja oman työnkuvansa kehittämisen yhteydessä suurten ja pienten organisaatioiden eroihin yksilön ja tämän työn kannalta. Kyseisellä haastateltavallani oli kokemusta sekä suurissa että pienemmissä organisaatioissa työskentelystä, joten hän pystyi oman kokemuksensa kautta avaamaan molempien hyviä ja huonoja puolia. Esimerkiksi siinä suuressa organisaatiossa, jossa hän oli työskennellyt, oli hänen mukaansa äärimmäisen paljon hyviä puolia ja vahvuuksia, joista esimerkkinä hän mainitsi loistavan yrityskulttuurin. Yksilöiden kannalta hän näki heikkoutena ”valmiiksi pureskellut” toimintamallit, joita kaikkien tuli noudattaa. Jokaiselle työtehtävälle oli hänen mukaansa kymmenkunta tekijää. Hän luonnehti suurta organisaatiota korsetiksi, jossa jokainen teki vain oman osuutensa olemassa olevien valmiiden ohjeiden ja toimintamallien mukaisesti. Nykyisin pienemmässä organisaatiossa työskennellessään hän nautti siitä, että hänen työnantajansa ei juuri millään saralla ole vielä lähellekään valmis. Erityisen mielekkääksi hän koki tuotekehityksen ja toimintamallien kehityksen. Itsensä toteuttaminen ja oman toimenkuvan

kehittäminen konkretisoitui hänen nykyisessä työpaikassaan siinä, että siellä hän joutui omien sanojensa mukaan ”keksimään kaiken nollasta”, minkä hän koki selkeästi motivoivaksi ja eteenpäin puskevaksi piirteeksi työyhteisössään.

Niin ikään motivoivana tekijänä nähtiin konkreettisten ja käytännönläheisten asioiden parissa työskentely, mikä tuli ilmi useammankin haastateltavan ajatuksista. Haastateltavani olivat selkeästi tyytyväisiä alan tarjoamiin käytännönläheisiin työtehtäviin, oli kyseessä sitten kääntäminen, tekninen viestintä tai liike-elämässä toimiminen. Omaan koulutukseen ja erikoisosaamiseen liittyvissä työtehtävissä työskentely koettiin näin ollen erityisen motivoivana.

Kun kysyin itsensä kehittämisestä, ajatukset olivat kautta linjan myönteisiä. Osaa selkeästi kiinnosti itsensä kehittäminen myös työn ulkopuolella, toiset puolestaan tyytyivät kehittämään osaamistaan työajan puitteissa. Esimerkiksi HS oli vastikään pohtinut omaa urakehitystään ja totesi, että hänen täytyi valita joko oman erikoisosaamisensa kehittäminen tai nykyinen työnantaja. Tällä hän tarkoitti sitä, että mikäli hän haluaa kehittää juuri omaa erikoisosaamistaan eli puhtaammin kielten parissa työskentelyä, hänen tulisi todennäköisesti vaihtaa työnantajaa, sillä hänen nykyisen työnantajansa palveluksessa vastaavia tehtäväkuvia ei ole. Toisena vaihtoehtona hän näki itsensä kehittämisen nykyisen työnantajansa palveluksessa, mikä tarkoittaisi siirtymistä kauemmas kieliammatista.

Itsekin esimiehenä työskennellyt haastateltavani sanoi kehittymisen olevan työssään parasta, koskaan ei ole hänen mukaansa tarvinnut ”pysähtyä tai jumittaa”. Esimiehen roolissa hän piti erityisesti työyhteisön rakentamisen problematiikan pohtimisesta omien esimiestensä kanssa. Hän mainitsi usein miettineensä itsenäisesti oman ratkaisunsa asioihin, mutta oli aina halunnut kuulla toisenkin mielipiteen nähdäkseen ovatko hänen tekemänsä ratkaisu ja esimerkiksi hänen oman lähiesimiehensä ratkaisu lähellekään yhteneväisiä toistensa kanssa. Hän piti työskentelystä ihmisten kanssa ja olikin tyytyväinen siihen, että suhteet hänen omiin alaisiinsa olivat aina pysyneet asiallisina ja toimivina. Kollegoiden vertaistuki esimiestyössä oli hänen mukaansa korvaamatonta.

Kysyessäni haastateltaviltani, näkivätkö he itsessään jonkin ominaisuuden tai osa-alueen, jota olisi syytä vielä kehittää, sain esimerkiksi HE2:lta vastaukseksi anteeksiantamisen taidon. Tällä hän tarkoitti lähinnä anteeksi antamista itselleen. Hän sanoi ottavansa henkilökohtaiset epäonnistumiset melko raskaasti ja jäävänsä usein pyörittelemään niitä päässään päivä- ja ajoittain jopa viikkokausiksi. Haastateltavani myönsi siis itse, että voisi olla itselleen armollisempi. Näiden henkisten haasteiden hän sanoi vaikuttavan paljonkin tekemiseensä ja tuntemuksiinsa.

Keskustelimme haastateltavieni kanssa haasteista ja pulmatilanteista työmotivaatiota kasvattavina tekijöinä, tosin esimerkiksi HV2 oli henkilökohtaisesti sitä mieltä, ettei kieliala kovinkaan paljoa suuria haasteita tarjoa. HS puolestaan toivoi työelämältään haasteita, kunhan ne eivät vain ole liian suuria vaan ”sopivan kokoisia”. Esimerkkinä omiin työtehtäviin liittyvistä käytännön haasteista eräs haastateltavani mainitsi erään projektin käännösmuistin korruptoitumisen. Useampi haastateltavani mainitsi haasteiden yhteydessä ihmisten väliset suhteet ja kommunikatioon liittyvät ongelmat. Monikulttuurinen työympäristö tuntui olevan omiaan aiheuttamaan monimuotoisia haasteita. Yksi haastateltavistani totesi, ettei välillä tiedä kumpi on pettänyt, ihminen vai ohjelmisto.

Välillä ei tiedä kumpi on pettänyt, ihminen vai softa. HS

Myös esimiestyötä tehnyt haastateltavani puhui työyhteisön ihmissuhteista ja henkilökemioista ja niiden aiheuttamista haasteista. Hän oli työssään joutunut selvittämään aikuisten ihmisten välejä ja olemaan ”toimistopolitiikan” keskiössä. Nämä hän mieluusti jättäisi pois. Toisaalta hän kuitenkin totesi, että esimiesasemassa kyseisiin tilanteisiin joutuu jo asemansa puolesta puuttumaan, jotta työyhteisö säilyy terveenä. Hän kehotti aina käsittelemään asiat loppuun ja puuttumisten jälkeen jatkaamaan puhtaalta pöydältä. Esimiesuransa aikana haastateltavani kertoi pystyneensä selvittämään useimmat ongelmat keskustelemalla.

Haastateltavistani HE1 kiteytti itsensä kehittämisen ja itsensä toteuttamisen portaan sisällön mielestäni varsin onnistuneesti yhteen lauseeseen luonnehtiessaan aivoa lihakseksi, jota tulee kehittää samalla tavoin kuin muitakin lihaksia. Hän kertoi olevansa hyvin kiinnostunut uuden oppimisesta ja paloa itsensä kehittämiseen riitti. Motivaatiotekijöistä puhuessamme hän otti esiin tavoitteet ja niiden merkityksen työhyvinvoinnin kannalta. Hän koki työyhteisössään tähän asti asetetut tavoitteet mielekkäiksi ja järkeviksi. Hänen omien sanojensa mukaan työyhteisö ei ollut ainakaan vielä asettanut itselleen ”typeriä tavoitteita”.

Aivo on myös lihas, jota pitää harjoittaa. HE1

Myös HE2 korosti tavoitteiden merkitystä työelämässä. Työn on hänen mukaansa oltava tavoitteellista ja tavoitteiden on oltava selkeitä. Hän itse sanoi kaipaavansa järkeviä, realistisia ja selkeitä tavoitteita. Työn on myös oltava mielekkäällä tavalla haastavaa. Mikäli työ on liian helppoa tai töissä on tylsää, niin haastateltavani sanoi työmotivaationsa laskevan merkittävästi. Hän pohti, että mikäli tavoitteet ja niiden asettaminen ovat epäselviä, syntyy sekaannusta, jolloin tehtävien priorisoinnista

tulee mahdotonta, koska hän ei tiedä mitä häneltä odotetaan. Tällaisten tilanteiden haastateltavani kertoi niin ikään laskevan hänen työskentelymotivaatiotaan huomattavasti.

Itsensä kehittäminen kiehtoi kaikkia haastateltaviani. Toisilla tarve korostui enemmän kuin toisilla, mikä on täysin luonnollista, mutta kaikki olivat jollakin tasolla kiinnostuneita oppimaan uutta ja kehittämään osaamistaan. Tosin ilmoille heitettiin myös ajatuksia siitä, että kieliala ei sen suurempia haasteita tarjoa. Toisaalta esimerkiksi yksi haastateltavistani toivoi juuri sopivan kokoisia haasteita. Järkevät, realistiset ja selkeät tavoitteet nousivat selkeimmin esiin käsiteltäessä itsensä toteuttamisen tarpeen teemoja.

4 YHTEENVETO JA PÄÄTELMÄT

On tullut aika vetää yhteen työni anti. Tässä vaiheessa haluan todeta, että työ vaati todella paljon aikaa, mutta sen tekeminen ja loppuun saattaminen myös antoi todella paljon. Työtä, erityisesti haastatteluja, oli äärimmäisen antoisaa tehdä. Nautin jokaisesta hetkestä haastateltavieni kanssa ja sain heiltä paljon pieniä harkitsemisen arvoisia ajatuksia tulevaisuuttani varten. Toivon, että työni antaa niitä myös tuleville kääntämisen ja tulkkauksen opiskelijasukupolville. Koen valitsemani metodin ja teoreettisen taustan palvelleen tarkoitustaan varsin hyvin. Nautin eri tieteenalojen tarjoamista mahdollisuuksista ja niiden yhdistelemisestä. Kuten eräs haastateltavistani totesi, on tänä päivänä työelämässä turha vetää turhan jyrkkiä raja-aitoja, sillä esimerkiksi ”insinööritieteissä on paljon ainesta, jota myös humanisti voi hyödyntää ja näin helpottaa omaa työtään”.

Esittelen ensin johtopäätökseni haastateltavieni profiloitumisesta työmarkkinoilla, heidän positioitumisestaan työyhteisöissään sekä heidän askeleistaan työhyvinvoinnin portailla. Kysyin haastateltaviltani suoraan vinkkejä kääntämisen ja tulkkauksen nuoremmille opiskelijapolville, jaan nämä ajatukset osiossa 4.2. Osiossa 4.3 pohdin mahdollisia tutkimukseni laajentumissuuntia tulevaisuutta silmällä pitäen.

4.1 Profiloituminen, positioituminen ja työhyvinvointi

Työni punaisena lankana on alusta alkaen ollut pyrkimys esittää ammatillisen profiloitumisen ja yksilön uraa koskevien henkilökohtaisten valintojen merkitys. Uskon onnistuneeni tavoitteessani, sillä ainakin henkilökohtaiset näkemykseni vain vahvistuivat työni myötä. Seuraavaksi tarkastelenkin työni johtopäätöksiä monikielisen viestinnän asiantuntijoiden profiloitumisen, positioitumisen ja työhyvinvoinnin osalta. Ensin esitän haastatteluaineiston analyysiin perustuvat päätelmäni monikielisen asiantuntijoiden profiloitumisesta työmarkkinoilla. Tämän jälkeen tarkastelen heidän positioitumistaan työyhteisöissään eli sitä, kuinka he kokevat asemoituvansa suhteessa esimiehiinsä ja kollegoihinsa. Lopuksi vedän yhteen haastateltavieni askeleet työhyvinvoinnin portailla.

4.1.1 Profiloituminen

Yhteistä kaikille haastateltavilleni oli se, että he toimivat varsin korostetusti kansainvälisessä työympäristössä, kuten tietysti saattoi olettaakin. Vieraat kielet ja kulttuurit olivat heille arkipäivää. Tämän yhdistävän tekijän pohjalta he myös profiloivat itsensä hyvin selkeästi kieliammattilaisiksi, joka pitää

sisällään niin kielen, kulttuurin, yhteiskunnan kuin toimintakulttuurin tuntemuksen. Tämän erikoisosaamisensa vuoksi he kuuluivat työyhteisöissään usein, voisi sanoa, vähemmistöön, joka erottautui muusta työyhteisöstä juuri kieliammattilaisuudellaan. Kaksi haastateltavistani, HE1 ja HS, profiloivat itsensä kieliammattilaisina hyvinkin selkeästi teknisen viestinnän puolelle. Niin ikään kaksi, HV1 ja HV2, profiloivat itsensä ehkä hieman laajemmin kansainvälisiksi toimijoiksi erityisesti kansainvälisen kaupan toimintakentälle. Haastateltavistani HE2 oli tehnyt uraa teknisen viestinnän tehtävissä, mutta oli aikeissa kehittää itseään ja omaa osaamistaan monipuolisemmaksi ja sen myötä kokeilla siipiään jopa täysin eri aloilla.

Haastattelujen perusteella voi todeta, että sivuaineita ja opintojen suuntaamista opintojen aikana kannattaa vakavasti harkita, sillä nämä ohjaavat työllistymistä ja omaa profiloitumista myös työelämässä. Koska kieliala, puhuttiinpa sitten kääntämisestä, tulkkauksesta, teknisestä viestinnästä tai monikielisestä viestinnästä, ei itsessään ohjaa voimakkaasti aineelliseen osaamiseen, sivuaineina kannattaa opiskella substanssiopintoja. Substanssiopintojen avulla omaa profiloitumistaan voi selkeästi ohjata haluamaansa suuntaan, minkä puolestaan voi katsoa helpottavan jo työnhakua. Tuolloin oletettavasti tietää huomattavasti paremmin, mistä lähteä liikkeelle. Haastateltavistani erityisesti HE2 ja HV2 painottivatkin oman toiminnan ja profiloitumisen tarkastelun tärkeyttä jo opiskeluaikana. Itse olen tämän ajatuksen kannattaja ollut nyt jo ainakin muutaman vuoden ajan. Vaikuttaa siltä, että profiloitumisessa ja itsensä ”brändäämisessä” alamme ammattilaisilla on vielä tehtävää.

Johtopäätökseni on, että alan koulutus tarjoaa eväät hyvin monimuotoisissa työtehtävissä menestymiselle. Tämähän oli oletuksenani, kun lähdin työtäni aloittamaan. Esimerkiksi HV2 totesi humanistien tietojen ja taitojen riittävän varsin moneen, vaikkei sitä aina tunnuta näkevän. Tässä palaankin jälleen profiloitumisen merkitykseen. Vaikka kollektiivista etua ajavia järjestöjä yhteiskunnasta löytyykin, ihminen yksilönä on aina vastuussa itsestään, kehityksestään ja menestyksestään. Profiloituminen on pitkäjänteistä aikaa vaativaa työtä, ja on hyvä muistaa, että toimiva kokonaisuus rakentuu usein pienistä osista. Näitä osia ovat esimerkiksi koulutus, työkokemus, harrastukset ja henkilökohtaiset mielenkiinnon kohteet.

4.1.2 Positioituminen

Edellä profiloitumisen yhteydessä jo kerroinkin, että haastateltavani kuuluivat työyhteisöissään erikoisosaamisensa puolesta usein eräänlaiseen vähemmistöön. Tämä oli kaikille yhteistä. Siinä, kuinka he työyhteisönsä sisällä positioituivat ja kuinka heidät asemoitiin, saattoi puolestaan olla suuriakin

eroja. Näistä ääripäinä mainittakoon HV2 ja HE2. HV2 kertoi, että hänet asemoidaan työyhteisössään erittäin hyvin, häneen luotetaan ja hänellä on varsin vapaat kädet tehdä työtään parhaaksi katsomallaan tavalla. Hänen ammattitaitoaan ei työyhteisössä kyseenalaisteta, ja hän sanoi usein tuntevansa esimiehensä pitävän häntä jopa luottopelurinaan. Toisen ammattitaidon arvostus näkyi HV2:n työyhteisössä myös yli osastorajojen, sillä hänen kertomansa mukaan hän itse ei yritä olla insinööri eivätkä insinöörit yritä olla kielen, toimintaympäristön tai kulttuurin tuntijoita. HE2 puolestaan koki tulleen täysin hylätyksi oman onnensa nojaan, pitkän työn tulokset ja hyväksi havaitut toimintamallit oli jyrätty täysin.

Yleisesti haastateltavani positioituivat omissa tiimeissään mielestään ”ihan hyvin”. Arvostusta osoittivat erityisesti kollegat, mutta myös esimiestyöhön oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä. Yhteisöllisyys ja työyhteisön merkitys korostui haastatteluissa, mikä oli itselleni tutkimuksen tekijänä lopulta pienoinen yllätys. Olin kuvitellut, että painopisteeksi muodostuisivat työhyvinvoinnin portaattimallin mukaiset kaksi ylintä porrasta, mutta tuntuu siltä, että haastateltavien ajatuksissa korostuivat lopulta liittymisen tarve ja arvostuksen tarve. Itsensä toteuttaminen ja kehittäminen koettiin toki tärkeänä ja tätäkin haastatteluissa pohdittiin, mutta nämä jäivät kuitenkin lopun perin vähemmälle huomiolle, kuin tutkimukseni alussa oletin. Erityisesti minua yllätti turvallisuuden tarpeen nouseminen keskusteluun kaikissa haastatteluissa. Tähän voidaan toki hakea luonnollista selitystä yhä niskaan hengittävästä heikosta taloustilanteesta.

Haastateltavani kokivat siis pääosin tulevansa omissa työyhteisöissään hyvin asemoiduksi ja huomioiduksi. Erityistä kiitosta saivat omat tiimit ja lähimmät kollegat, mutta myös oman tiimin esimies. Organisaation sisällä eri osastojen välillä alkoi taas puolestaan jo esiintyä kitkaa, lukuun ottamatta yhden haastateltavani työnantajaorganisaatiota. Haastateltavieni ajatukset alan ammattilaisten yleisestä positioitumisesta työmarkkinoilla olivat alakuloisia mukaillen yleistä näin mielipidettä. Tutkimuksen perusteella voidaan vetää johtopäätös, että haastateltavani asemoituvat omissa työyhteisöissään varsin selkeästi paremmin kuin alaa ympäröivä yleinen keskustelu antaa ymmärtää. Sitä, mistä tämä keskustelu puolestaan kumpuaa, sivuttiin erityisesti HV2:n kanssa. Näihin ajatuksiin palaan aivan lopuksi pohtiessani mahdollisia tulevaisuuden askelia.

4.1.3 Työhyvinvointi

Oletusarvoni oli, että koska työni tarkastelee asiantuntijatyötä tekevien ihmisten työtä ja työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä, keskeisinä aiheina korostuvat työhyvinvoinnin portaiden kaksi ylintä portasta. Näitä aiheita silmällä pitäen laadin jo alun perin haastattelukysymyksenikin, tosin tuolloin en vielä ollut tutustunut työhyvinvoinnin portaat -malliin. Tutkimukseni mielenkiinnon kohteet jo alusta alkaen siis keskittyivät arvostukseen, palautteeseen sekä itsensä kehittämiseen ja toteuttamiseen.

Itse haastattelut kuitenkin pitivät sisällään yllätyksellisiäkin piirteitä. Kun alun perin olin odottanut painotuksen olevan kahden ylimmän portaan tarkastelussa, haastatteluissa sivuttiin ajoittain pitkästikin lähes kaikkien portaiden sisältöä. Erityisesti minut yllätti turvallisuuden tarpeen korostuminen, mutta myös se, kuinka laajasti liittymisen tarvetta käsiteltiin ja kuinka merkitykselliseksi se koettiin. Liittymisen tarpeen korostuminen kielii kuitenkin siitä, että yleiset kuvitelmat villasukissa kotonaan nyhjäyttävästä taiteilijasta voidaan unohtaa. Liittymisen tarpeen esiintyminen haastateltavien ajatuksissa näin usein vahvistaa sen, mitä teoriaosiossa monikielisen viestinnän asiantuntijoiden yhteydessä tarkastelin: puhumme sosiaalisesta ammatista ja sosiaalisesti kyvykkäistä ihmisistä.

Työhyvinvoinnin portaista arvostuksen tarve sai varsin selkeästi eniten huomiota haastatteluissa. Toki kysymyksetkin oli laadittu ennalta, mutta haastateltavat itse halusivat puhua arvostuksesta, sen tarpeesta ja palautteesta. Tämän portaan sisältö herättikin voimakkaita ajatuksia ja mielenkiintoisia keskusteluja. Erityisen mielekkäänä koin ajatuksenvaihdot, joissa kritisoitiin rakentavasti myös käänösalan toimijoiden omaa julkista tuskastelua arvostuksen puutteesta, mutta pohdittiin myös sen mahdollisia syitä ja ratkaisuja tulevaisuutta varten.

Itsensä kehittäminen ja toteuttaminen koettiin tärkeäksi mielenkiintoisten ja vaihtelevien työtehtävien muodossa. Haasteita työelämältä toivottiin, sillä niiden kautta ihminen kehittyy, oppii uutta ja mieli pysyy virkeänä. Haasteiden toivottiin olevan ratkaistavissa olevia, tosin eräs haastateltavistani sanoi alan tarjoavan verrattain niukasti suurempia haasteita. Eräs haastateltavistani kuvasi osuvasti aivoa lihakseksi, jota pitää myös harjoittaa.

Taulukko 7 pyrkii havainnollistamaan kootusti haastateltavieni tilanteita sekä vetämään yhteen eroavaisuuksia ja yhteneväisyyksiä haastatteluaineiston perusteella. Taulukossa kursivilla esitetyt ovat suoria lainauksia haastatteluista, muutoin informaatio on taulukossa esitetty tiivistetysti.

Taulukko 7. Yhteenvedoa haastateltavien askeleista työhyvinvoinnin portailla.

	Psykofysiologiset perustarpeet	Turvallisuuden tarve	Liittymisen tarve	Arvostuksen tarve	Itsensä toteuttamisen tarve
HE1	Työ tekijänsä mittaista	<i>Hieno ala kun palkat vaan vähän nousisi tietyillä puolilla.</i>	<i>[---] parhaimmillaan se on ihan helkkarin hauskaa kun sen tekee hyvässä työympäristössä [---]</i>	<i>[---] omalla puolella saa hoidettua asia niin, että ihmiset uskoos sitä omaa asiantuntijuutta ja sit tommoset taas tietyt ympäristöt firmassa, että sieltä haluttaisiin sanella, että tehkää näin ja minäpä nyt kerron mitä sinä kirjoitat ja sit ei tuo oo [kieltä] edes [---]</i>	<i>Aivo on myös lihas, jota pitää harjoittaa.</i>
HE2	Työ tekijänsä mittaista tähän asti	<i>[---] tv-kääntäjien osalta [---] järkyttäväks on mennyt homma. [---] joka kieliammattilaissektorilla on ollut vaikeeta viime vuosina</i>	<i>[---] tätä ennen, varmaan joku viis esimestä, niin en muista, että koskaan ois mitään ongelmia ollut tai mitään, että aina on pystytty keskustelemaan asioista niin kun pitääkin.</i>	<i>Ei kunnollista palautetta pitkään aikaan, ei juuri minkäänlaista palautetta työskentelystä viimeisen vuoden aikana</i>	<i>Realistiset, järkevät tavoitteet</i>
HV1	Työ tekijänsä mittaista	<i>Arvostettu ja vakavarainen työnantaja luo turvallisuuden tunnetta</i>	<i>Talossa on paljon mukavia ihmisiä.</i>	<i>[---] jos palautetta ei kuulu niin se on hyvä asia [---], positiivisen palautteen antaminen tuntuu olevan vaikeaa, kun taas negatiivinen tulee samoin tein</i>	<i>Haasteet mielekkäitä, saisi tulevaisuudessa tulla</i>
HV2	Työ tekijänsä mittaista	<i>Kannattaa miettiä, profiloiko itsensä kääntäjäksi vai kansainväliseksi toimijaksi.</i>	<i>Meillä on erittäin hyvä esimies—alaissuhde.</i>	<i>[---] me ei ehkä saatais ääneen mainita että meitä ei arvosteta vaan tehdä jotain että se arvostus tulisi. Et mikä ammattikunta sillain valittaa että heitä ei arvosteta, mutta humanistit ja kääntäjät varsinkin ja palkat on huonot ja meille ei anneta mitään arvoa [---]</i>	<i>Kieliammatti ei juurikaan tarjoa haasteita</i>
HS	Työ tekijänsä mittaista, [---] kyllä mä nyt ihan oikeasti filosofian maisterina, kielää opiskelleena, tiedän tässä yhteisössä nämä asiat parhaiten [---]	<i>[---] yleinen epävarmuus [---] latistava olotila [---] muutama määräaikaus [---] Ja samaten nyt kun näkymät ei oo kauheen positiivisia niin kyllähän se sellanen, huhuja liikkuu yt:stä ja muista niin onhan se sellanen [---]</i>	<i>No mä luulen tai välillä mulla on sellanen tunne, että meidän esimies ei saa edes kaikkea sitä tunnustusta mitä hän ehkä ansaitsis [---]</i>	<i>[---] välillä, jos saa kokea tekevänsä jotakin tärkeätä tai merkityksellistä vastapainoks taas niille päville kun tuntuu, että työtehtävät on sellasia, mitkä koulutettu apinakin ha ha vois hoitaa ha ha [---]</i>	<i>Sopivan kokoiset haasteet mielekkäitä</i>

Haastattelujen perusteella neljällä viidestä haastateltavastani työhyvinvointiin liittyvät asiat oli työssä otettu hyvin huomioon, vaikka aina pieniä korjaavia liikkeitä on paikallaan tehdä. Kun viiden haastattelun pohjalta haastatteluaineistoa tarkastelee yhtenä suurena massana, selkeimmin työhyvinvointiin liittyvistä asioista haastatteluissa korostuivat työyhteisön merkitys, arvostus ja sen myötä palaute. Työyhteisö vaikuttaa olevan päivittäisen työn teon kannalta olennaisen tärkeä. Arvostusta ei koskaan voi olla liikaa, joten työyhteisön palautekäytäntöihin toivottiin kiinnitettävän parempaa huomiota, joskin samojen ongelmien sisäistettiin ilmenevän yleisesti useammassakin työyhteisössä. Erityisesti osastojen välisessä arvostuksessa koettiin olevan parantamisen varaa.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että haastateltavieni tilanteissa oli sekä yhtäläisyyksiä että eroja. Ääripäiksi nostaisin tässä HE2:n ja HV2:n. HE2 oli kokonaisvaltaisesti tyytymätön nykyiseen työtilanteeseensa ja oli tehnyt päätöksen kokeilla jopa aivan jotain muuta. HV2 puolestaan teki työtä, josta nautti ja sai pitkälti myös vapaat kädet tehdä työtään haluamallaan tavalla arvostettuna työyhteisönsä jäsenenä ja alansa rautaisena ammattilaisena. Muiden haastateltavien voidaan nähdä sijoittuvan ”janalla” näiden kahden haastateltavan väliin. HE1 oli pohtinut työpaikan vaihtoa, mutta lähinnä ”pikaistusreaktiona” kollegoiden irtisanomisen jälkeen. Hänen oma henkilökohtainen tilanteensa vaikutti kuitenkin varsin valoisalta. HV1 pohti myös ajoittain uusia tuulia, mutta oli kuitenkin haastatteluhetkellä tyytyväinen tilanteeseensa erityisesti siksi, että pystyi hyvin tasapainottamaan työtään ja vapaa-aikaansa. HS:n pohdinnat henkilökohtaisesta kehityssuunnasta olivat vielä hieman kesken. Haastatteluhetkellä ajatus itsensä kehittämisestä teknisen viestinnän saralla tuntuivat kuitenkin olevan vallitsevampia kuin itsensä kehittäminen toisenlaisissa tehtävissä saman työnantajan palveluksessa. Työhön pohjautuva kokonaiskuva monikielisen viestinnän asiantuntijoiden työhyvinvoinnista on optimistisempi kuin yleinen keskustelu antaa usein ymmärtää, sillä viidestä haastateltavasta neljän voidaan katsoa olevan työhönsä tyytyväisiä.

4.2 Haastateltavien vinkit kääntämisen ja tulkkauksen opiskelijoille

Lähtiessäni työstämään graduani yksi johtoajatuksistani oli pyrkiä tuomaan monikielisen viestinnän, kääntämisen ja tulkkauksen opiskelijoille työelämästä sellaisia terveisiä, joiden avulla he niin halutessaan voisivat pohtia omaa opiskelutaivaltaan ja valintojaan. Haastattelujeni lopuksi kysyinkin haastateltaviltani, olisiko heillä antaa jonkinlaisia vinkkejä tuleville monikielisen viestinnän asiantuntijoille. Ryhmätyötaitojen merkitys korostuu työelämässä jatkuvasti, joten jo opiskelujen aikana kannattaa ottaa kaikki oppi irti ryhmätöistä ja ryhmässä työskentelystä. Muut huomioiva käytös ja esiintyminen kulkee tämän taidon kanssa käsi kädessä.

Työelämä ei ole yksin puurtamista, vaan hyvin sosiaalisessa kontekstissa, alallemme tyypillisesti myös kansainvälisessä ympäristössä tapahtuvaa kanssakäymistä. Näin ollen minuutta, työroolia ja persoonaa kehoitettiin tarkastelemaan jo opiskeluaikana, mutta myös reflektoidaan työelämässä. Työpaikalla ei välttämättä tarvitse tuoda omaa persoonaansa niin voimakkaasti esiin kuin vapaa-ajalla. Työyhteisön alleviivattiin olevan moniarvoinen yhteisö, jossa kaikki ovat yksilöitä, mutta yhteinen tavoite ja toiminnan punainen lanka on pidettävä tiiviisti mielessä. Tietynlaisen työroolin ottamisen

koettiin jopa suojelevan ja pitävän sopivaa, tervettä etäisyyttä. Työminän koettiin kehittyvän vähitellen, mutta sitä voi ja kannattaa myös tietoisesti kehittää. Itseltään kannattaa kysyä, onko työyhteisönsään rakentava vai repivä voima.

[---] vaikka irtisanomiset, ne on aika raskaita, niin tuntuu, että minun pitää hoitaa työroolissa tää asia, vaikka tää henkilökohtaisesti ois musta kauheeta, niin mä voin kotona sitten vetää röökiä ja kiroilla, töissä mun täytyy hoitaa tää asia niin, että se on vaan mun työtä. Et se on tärkeä eikä se tee ihmisestä mitään robottia tai konetta vaan se tarkoittaa, että jotkut asiat pitää hoitaa tässä kontekstissa tälleen [---] (Haastateltava jääköön anonymiksi)

Tietotekniikan perusteet on syytä ottaa haltuun jo opiskeluaikana. Tietokoneet saivat jo lähtökohteisesti olla erään haastateltavani mukaan hieman tutumpia erityisesti teknisen viestinnän puolella. Toisaalta haastatteluissa korostettiin myös sitä, että tarvittavien ohjelmien käyttö voidaan kyllä opettaa. Näin ollen tietotekniset valmiudet koettiin paljon tärkeämmiksi kuin jonkin tietyn ohjelman suvereeni osaaminen. Koska erilaisia ohjelmia on valtavasti, ei yhden ohjelman harjoittelemisen opinnoissa koettu palvelevan tarkoitustaan. Perinteinen vastakkainasettelu humanistien ja insinöörien välillä olisikin syytä unohtaa, sillä perinteiset insinööritieteet tarjoavat myös humanisteille paljon omaa työtä helpottavaa osaamista.

Haastateltavani suosittelivat opiskelemaan sitä, mikä itseä kiinnostaa, mutta myös pitämään mielessä tulevan työllistymisen. Pelkkää kieltä ei kannata opiskella, vaan sivuun kannattaa valita järkeviä ja työllistymistä tukevia kokonaisuuksia. Työkielet on syytä hallita työelämään siirtyessä, mutta on myös hyvä pitää mielessä, että osaaminen ja tietotaito kehittyvät yleensä kunnolla vasta työelämässä. Erikoisaloihin perehtymisen sekä substanssiosaamisen merkitystä ja niiden kautta itsensä profiloimista työmarkkinoilla korostettiin. Näistä esimerkeiksi nostettiin taloudellinen ja kaupallinen sekä juridinen ja hallinnollinen osaaminen. Jo opintojen aikaisen verkostoitumisen tärkeyttä monikielisen viestinnän asiantuntijoille painotettiin, mutta toisaalta muistutettiin, että verkostoitumista tapahtuu myös työn ohessa automaattisesti. Joka tapauksessa verkostoitumisen tärkeyttä ihmisen menestymiselle ei voi väheksyä.

4.3 Pohdintaa tulevaa varten

Tässä tutkimuksessa olen tarkastellut viiden monikielisen viestinnän asiantuntijan ajatuksia sekä heidän omasta työstään että työelämästä yleisemminkin. Tutkimukseni haastateltavat toimivat joko teknisen viestinnän alalla tai kansainvälisen kaupan tehtävissä. Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista laajentaa tutkimusta vielä esimerkiksi viidellä haastateltavalla, jotta saataisiin vielä paremmin selville, löytyykö ajatuksista suuria eroavaisuuksia vai kulkevatko ne samaa polkua. Kulttuuriset erot tarjoavat myös aina oivan tutkimuksellisen näkökulman monikielisen ja -kulttuurisen koulutusohjelman opiskelijalle.

Esimerkiksi kvantitatiivisena tai laajennettuna tutkimuksena olisi myös mielenkiintoista tarkastella sitä, vaikuttaako tutkittavan sukupuoli merkittävästi vastauksiin eli painottuisiko jokin tietty porras tai portaat enemmän naisilla kuin miehillä. Tällaiselle tutkimukselle hypoteesikin olisi mahdollisesti kohtuullisen helppo asettaa. Tätähän en omassa tutkimuksessani nyt tarkoituksella halunnut lähteä selvittämään, vaan keskityin hieman muihin aihealueisiin jättäen oven auki jatkotutkimukselle. Keräämäni aineisto toki palvelee hyvin edellä mainitsemani kaltaista jatkotutkimusta.

Mikäli itse lähtisin tutkimustani joskus jatkamaan, kokisin erittäin mielenkiintoiseksi lähteä tarkastelemaan monikielisen viestinnän asemaa koko organisaation osana. Tässä tutkimuksessanihan näkökulma on yksittäisen asiantuntijan näkökulma. Olisi avartavaa lähteä tutkimaan sitä, miten monikielinen viestintä, kääntäminen, tekninen dokumentointi sekä muut alan tehtävät nähdään organisaation osana niin sanotusti ylhäältä päin. Haluaisin tietää, kuinka organisaation johto näkee ja kokee alamme tehtäviin keskittyneen yksikön ja sen työntekijät. Uskoisin, että monikielisen viestinnän asiantuntijoiden koko potentiaalia ei osata hyödyntää sillä tasolla, jolla se olisi mahdollista. Tästä antoi osittain viitteitä myös oma käsillä oleva tutkimukseni. Tällainen tutkimus olisi omiaan vastaamaan erityisesti kääntäjien arvostusta ja osaamisen vähättelyä koskevaan avunhuutoon.

Esimerkiksi kääntäjäkoulutuksen itselleen hankkinut asiantuntija on moniosaaja. Hänen kykynsä, taitonsa ja taitonsa luovat merkittävää työmarkkinoilla tarvittavaa kilpailukykyä. Olisiko siis sen sijaan, että paheksomme alaamme kohdistuvaa arvostuksen puutetta, syytä keskittää energia siihen, kuinka todellisuudessa alamme brändiä voitaisiin rakentaa? Jos itse räpiköimme negaation lammikossa, kuinka voisimme olettaa muidenkaan arvostavan meitä? Vain ja ainoastaan määrätietoisesti omaa osaamistamme kehittämällä ja profiloitumalla erikoisosajina voimme pysyä kilpailukykyisinä osajina työmarkkinoilla. Jokainen meistä on alamme käyntikortti työyhteisössään.

Tietous alasta ja monikielisen viestinnän asiantuntijan monipuolisesta osaamisesta lisääntyy parhaiten ruohonjuuritason pitkäjänteisellä viestin viennillä työelämään. Esitänkin, että emme jatkossa jäsennä meihin kohdistuvaa epäluuloa negatioiden kautta ja jää surkuttelemaan, vaan alamme määrätietoisesti yhdessä rakentamaan vahvaa ja kilpailukykyistä brändiä. Olen vakuuttunut, että alallamme ja sillä toimivilla asiantuntijoilla, moniosaajilla, on paljon annettavaa niin työyhteisöille kuin koko yhteiskunnallekin.

LÄHTEET

Tieteelliset lähteet

- Abdallah, Kristiina (2012): Translators in Production Networks: Reflections on Agency, Quality and Ethics. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Education, Humanities, and Theology. UEF Electronic Publications, Joensuu.
- Buzelin, Hélène (2005): Unexpected Allies: How Latour's Network Theory Could Complement Bourdieusian Analyses in Translation Studies. *The Translator*: Vol. 11, no. 2, 2005: Special Issue. Bourdieu and the Sociology of Translation and Interpreting: 193–218.
- Chesterman, Andrew: Kääntäjän kompetenssit. Saatavilla pdf-muodossa: <http://www.helsinki.fi/ranska/pdf/kompetenssit.pdf>. (Luettu 18.11.2013).
- Chesterman, Andrew (2006): Questions in the Sociology of Translation. Teoksessa: Duarte, João Ferreira; Assis Rosa, Alexandra & Seruya, Teresa (ed.) (2006): Translation Studies at the Interface of Disciplines. Benjamins, University of Lisbon.
- Clas, André (ed.) (2003): Meta. Translators' Journal. Vol. 48, no. 4.
- Clas, André; Folaron, Deborah & Buzelin, Hélène (ed.) (2007): Meta. Translators' Journal. Vol. 52, no. 4.
- Duarte, João Ferreira; Assis Rosa, Alexandra & Seruya, Teresa (ed.) (2006): Translation Studies at the Interface of Disciplines. Benjamins, University of Lisbon.
- EMT expert group (2009): Competences for professional translators, experts in multilingual and multimedia communication. Saatavilla pdf-muodossa: http://ec.europa.eu/dgs/translation/programmes/emt/key_documents/emt_competences_translators_en.pdf. Luettu 18.11.2013 ja 20.1.2015.
- Folaron, Deborah & Buzelin, Hélène (2007): 'Introduction. Connecting Translation and Network Studies', *Meta*. Vol. 52, no. 4: 605–642.
- Gouadec, Daniel (2007): Translation as a Profession. Benjamins, Amsterdam.
- Harisalo, Risto (2008): Organisaatioteoria. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print, Tampere.

- Helin, Irmeli & Yli-Jokipii, Hilikka (toim.) (2008): Kohteena käänös. Uusia näkökulmia kääntämisen ja tulkkauksen tutkimiseen ja opiskelemiseen. Yliopistopaino, Helsinki.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2008): Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press, Helsinki.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2011): Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press, Helsinki.
- Inghilleri, Moira (ed.) (2005): The Translator. Special Issue. Bourdieu and the Sociology of Translation and Interpreting. Vol. 11, no. 2.
- Juholin, Elisa (2001): Communicare! Viestintä strategiasta täytäntöön. Inforviestintä Oy, Helsinki.
- Juholin, Elisa (2008): Viestinnän vallankumous. WS Bookwell Oy, Juva.
- Kivilehto, Marja; Ruokonen, Minna & Salmi, Leena (toim.) (2013): MikaEL. Kääntämisen ja tulkkauksen tutkimuksen symposiumin verkkojulkaisu. Electronic proceedings of the KäTu symposium on translation and interpreting studies. Vol. 7. Pdf: <http://www.sktl.fi/liitto/seminaarit/mikael-verkkojulkaisu/vol-7-2013/>
- Konttinen, Kalle; Kumpulainen, Minna & Luokkakallio, Tuija (toim.) (2008): MikaEL. Kääntämisen ja tulkkauksen tutkimuksen symposiumin verkkojulkaisu. Electronic proceedings of the KäTu symposium on translation and interpreting studies. Vol. 2.
- Koskinen Kaisa (2008): Translating Institutions. An Ethnographic Study of EU Translation, St. Jerome.
- Koskinen, Kaisa (2000): Beyond Ambivalence: Postmodernity and Ethics of Translation. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Krajcsó, Zita (2011): Fostering Social Competence in Translation Studies. Babel. Vol. 57, no. 3: 269–282.
- Kuula, Arja & Tiitinen, Sanni (2010): Eettiset kysymykset ja haastattelujen jatkokäyttö. Teoksessa: Ruusu vuori, Johanna; Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.) (2010): Haastattelun analyysi. Vastapaino, Tampere
- Lämsä, Anna-Maija & Hautala, Taru (2005): Organisaatiokäyttämisen perusteet. Edita, Helsinki.

- Mikhailov, Mikhail & Suppanen, Outi (2013): Google, Word ja Trados – pyhä kolminaisuus? Kääntäjien tietoteknisiä taitoja kartoittamassa. Teoksessa Kivilehto, Marja; Ruokonen, Minna & Salmi, Leena (toim.) (2013): MikaEL. Kääntämisen ja tulkkauksen tutkimuksen symposiumin verkkojulkaisu. Electronic proceedings of the KäTu symposium on translation and interpreting studies. Vol. 7. Pdf: https://sktl-fi.directo.fi/@Bin/340835/MikaEL_2013_mikhailov_suppanen.pdf
- Munday, Jeremy (2008): *Introducing Translation Studies. Theories and applications*. 2nd edition. Routledge, London.
- Munday, Jeremy (2012): *Introducing Translation Studies. Theories and applications*. 3rd edition. Routledge, London.
- Nord, Christiane (1997): *Translating as a Purposeful Activity. Functionalist Approaches Explained*. St. Jerome, Manchester.
- Oittinen, Riitta & Mäkinen, Pirjo (toim.) (2004): *Alussa oli käänös*. 4. painos. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Pym, Anthony (2003): Redefining Translation Competence in an Electronic Age. In *Defence of a Minimalist Approach*. Meta. Vol. 48, no. 4: 481–497.
- Ruusuvuori, Johanna; Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.) (2010): *Haastattelun analyysi*. Vastapaino, Tampere
- Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (toim.) (2005): *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Vastapaino, Tampere.
- Ruohotie, Pekka (1998): *Motivaatio, tahto ja oppiminen*. Oy Edita Ab, Helsinki.
- Snell-Hornby, Mary (2006): *The Turns of Translation Studies. New paradigms or shifting viewpoints?* Benjamin, Amsterdam.
- Suojanen, Tytti (2008): Kääntäjän ja teknisen viestijän kompetenssit: kääntäjänkoulutuksen rajapinnoilla. Teoksessa Konttinen, Kalle; Kumpulainen, Minna & Luokkakallio, Tuija (toim.) (2008): MikaEL. Kääntämisen ja tulkkauksen tutkimuksen symposiumin verkkojulkaisu. Electronic proceedings of the KäTu symposium on translation and interpreting studies. Vol. 2. Pdf: <http://www.sktl.fi/@Bin/41038/Suojanen.pdf>

Sydänmaalakka, Pentti (2004): Älykäs organisaatio. Tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen. Talentum, Helsinki.

Teva, Tarja (2004): Kääntäjä yhteiskunnan ytimessä. Teoksessa: Oittinen, Riitta & Mäkinen, Pirjo (toim.) (2004): Alussa oli käännös. 4. painos. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Vehmas-Lehto, Inkeri (2004): Kääntäjän työ. Teoksessa: Oittinen, Riitta & Mäkinen, Pirjo (toim.) (2004): Alussa oli käännös. 4. painos. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Vehmas-Lehto, Inkeri (2008): Onko käännöstutkimuksessa särmää? Teoksessa: Helin, Irmeli & Yli-Jokipii, Hilikka (toim.) (2008): Kohteena käännös. Uusia näkökulmia kääntämisen ja tulkkauksen tutkimiseen ja opiskelemiseen. Yliopistopaino, Helsinki.

Åberg, Leif (2002): Esimiehen viestintäopas. 5. painos. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Opinnäytetyöt

Kytölä, Hanna (2008): Teknisen viestijän työhyvinvointi. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, Tampere.

Toivanen, Tuuli (2013): Kääntäjänä muuttuvassa maailmassa. Tutkimus kääntäjän ammatissa nyt ja tulevaisuudessa tarvittavasta osaamisesta. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, Tampere.

Muut lähteet

Aalto, Tuija & Uusisaari, Yoe Marylka (2010): Löydy – brändää itsesi verkossa. BTJ Finland Oy, Vantaa

Ahonen, Risto & Ahonen-Lohtaja, Sirke (2011): Palaute kuuluu kaikille. Infor, Helsinki.

Hakkala, Henriikka; Jeskanen, Jenny & Siikamäki, Ritva (toim.) (2009): Kajawa. Käännösalan ammattilaisten ja opiskelijoiden järjestölehti. Vol. 4.

Kuusela, Sari (2013): Esimiehen vuorovaikutustaidot. Sanoma Pro, Helsinki.

Nuotiomäki, Annika (2009): Kansainvälisenä kääntäjänpäivänä keskusteltiin: Asiantuntija kasvaa työnsä ääressä. Kajawa 4: 8–9. [Artikkeli Riitta Jääskeläisen 30.9.2009 kansainvälillä kääntäjänpäivillä pitämästä seminaariesitelmästä.]

Puro, Jukka-Pekka (2002): Esimiehen viestintätaidot. WS Bookwell, Porvoo.

Rauramo, Päivi (2008): Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Edita, Helsinki.

TTK 2013: Työturvallisuuskeskus TTK (2013): Työhyvinvoinnin portaat -malli. http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_portaat_-malli. Luettu 17.4.2014.

TÖISSÄ.FI (2014): Kääntäminen ja tulkkaus: mihin valmistuneet ovat sijoittuneet?
<http://www.toissa.fi/sijoittuminen-tyoelamaan/show/kaeaentaaminen-ja-tulkkaus>

UTA¹: Venäjän kielen, kulttuurin ja kääntämisen tutkinto-ohjelma, Tampereen yliopisto.
<http://www.uta.fi/opiskelijaksi/hakukohteet/tutkinto-ohjelmat/ven.html> Luettu 23.1.2015.

UTA²: Saksan kielen, kulttuurin ja kääntämisen tutkinto-ohjelma, Tampereen yliopisto.
<http://www.uta.fi/opiskelijaksi/hakukohteet/tutkinto-ohjelmat/sak.html> Luettu 23.1.2015.

UTA³: Englannin kielen, kulttuurin ja kääntämisen tutkinto-ohjelma, Tampereen yliopisto.
<http://www.uta.fi/opiskelijaksi/hakukohteet/tutkinto-ohjelmat/eng.html>. Luettu 23.1.2015.

UTA⁴: Monikielisen viestinnän ja käännöstieteen maisteriopinnot, Tampereen yliopisto.
<https://www10.uta.fi/opas/koulutus.htm?opsId=126&ui-Lang=fi&lang=fi&lvv=2014&koulid=46>. Luettu 23.1.2015

UOS 2015: Uraohjauksen sanakirja 2015. http://uraohjauksensanakirja.purot.net/ammattillinen_profiloituminen. Luettu 23.1.2015

LIITTEET

Liite 1. Saate haastateltaville lähetettyyn sähköpostiviestiin

Hei [nimi poistettu],

sain yhteystietosi [nimi poistettu].

Opiskelen Tampereen yliopistossa monikielisen viestinnän ja käännöstieteen maisteriopinnoissa päätyökielinäni suomi ja venäjä. Teen pro gradu -tutkielmaani siitä, kuinka monikielisen viestinnän ammattilaiset positoidaan työelämässä. Keskityn tutkimuksessani tarkastelemaan monikielisen viestinnän asiantuntijan ja tämän esimiehen välistä vuoropuhelua. Erityisiä mielenkiinnon kohteita tutkimuksessa ovat arvostus, ajan antaminen, kuunteleminen sekä palaute.

Koska tutkimuksessa käsitellään arkaluonteisia aiheita, tietoja käsitellään täysin luottamuksellisesti.

Etsin haastateltavakseni monikielisen viestinnän parissa työskenteleviä ammattilaisia, ja olisin kiitollinen, jos pystyisit projektiini osallistumaan. Haastattelun kesto tulisi olemaan n. 1–1,5 tuntia. Haastateltavia kiitän pienimuotoisella lahjakortilla.

Tarkoitukseni on suorittaa kaikki tutkimukseeni liittyvät haastattelut helmi- ja maaliskuun aikana. Liitteeksi olen laittanut vielä tarkemman haastattelupyynnön.

Pyytäisinkin sinua ilmoittamaan, haluaisitko tai pystyisitkö tulemaan haastateltavakseni. Pyytäisin myös ilmoittamaan, mikäli et halua tai pysty osallistumaan.

Kiitos!

Ystävällisin terveisin

Markus Hassinen

Opiskelija

Monikielinen viestintä ja käännöstiede (venäjä)

Kieli-, käännös- ja kirjallisuustieteiden yksikkö

Tampereen yliopisto

Liite 2. Haastateltaville sähköpostiviestin liitetiedostona lähetetty haastattelupyyntö

Haastattelupyyntö pro gradu -tutkimukseen

Kuinka monikielisen viestinnän asiantuntija positoidaan työelämässä?

Tervehdys!

Opiskelen Tampereen yliopistossa monikielisen viestinnän ja käännöstieteen maisteriopinnoissa päätyökielini suomi ja venäjä. Teen parhaillaan pro gradu -tutkielmaani monikielisen viestinnän asiantuntijoiden työelämästä. Tutkimuksessani keskityn tarkastelemaan monikielisen viestinnän ammatilaisen ja tämän esimiehen välistä vuoropuhelua. Tutkimuksen keskeisiä kohteita ovat arvostus, ajan antaminen, kuunteleminen, vuoropuhelu sekä erityisesti palaute.

Etsin tutkimustani varten haastateltavikseni monikielisen viestinnän parissa työskenteleviä ammattilaisia, ja olisin kiitollinen, jos suostuisit haastateltavakseni ja näin tukemaan työtäni.

Koska tutkimuksessa käsitellään sängen arkaluonteisia aiheita, tietoja käsitellään täysin luottamuksellisesti. Haastateltavien henkilöllisyyttä tai työnantajaa ei tulla ilmaisemaan missään tutkimuksen vaiheessa, ei myöskään työn valmistuttua. Esimiesten henkilöllisyyksiä ei tulla kysymään edes haastattelutilanteessa eikä niitä muutoinkaan selvitetä. Haastattelutiedot tai -aineisto eivät tule tutkimuksen tekijän ja ohjaavan opettajan lisäksi kenenkään muun nähtäville. (Kirjalliseen muotoon litteroitua haastatteluaineistoa on pyydetty yksikön käyttöön mahdollista jatkotutkimusta varten, saat itse päättää annatko luvan tähän vai et. Tuosta aineistosta on luonnollisesti poistettu kaikki henkilö-, yhteisö- sekä paikkatiedot.)

Haastattelun yhteydessä allekirjoitetaan kolmen osapuolen (haastateltava, haastattelija sekä tutkinto-ohjelman edustaja) välinen kirjallinen vaitiolositoumus, jossa sovitaan myös haastatteluaineiston käytöstä.

Haastattelun kesto tulee olemaan n. 1–1,5 tuntia.

Mikäli suostut haastateltavakseni, kiitokseni lopputyöni tukemisessa osoitan pienimuotoisena lahjakkorttina.

Ystävällisin terveisin

Markus Hassinen

Opiskelija

Monikielinen viestintä ja käännöstiede (venäjä)

Kieli-, käännös- ja kirjallisuustieteiden yksikkö

Tampereen yliopisto

markus.hassinen@uta.fi

[Puhelinnumero poistettu]

Liite 3. Haastattelurunko

I Taustatiedot

Koulutus (pääaine + sivuaineet), kuinka kauan opiskelu kesti, milloin valmistuit?
Onko sinulla muita tutkintoja?
Työhistoriasi opiskelujen aikana ja jälkeen
Oliko työllistyminen helppoa/vaikeaa yliopiston jälkeen? Miten sait nykyisen työpaikkasi?
Työskentelyaika nykyisellä työnantajalla
Työskentelyaika nykyisessä tehtävässä
Työnkuva ja työtehtävät

II Asiantuntijuus ja kompetenssi

Millaista osaamista työtehtävissäsi tarvitaan? (Kielitaito, asiaosaaminen...)
Mitä koulutuksen kautta saatua osaamista pidät tärkeimpänä? Entä mitä turhana?
Millaisena asiantuntijana näet itsesi työmarkkinoilla? Arvostetaanko asiantuntijuuttasi/osaamistasi työmarkkinoilla yleisesti?
Jos pääsisit ajassa taaksepäin, tekisitkö toisenlaisia opiskeluvalintoja? /
Mitä kääntämisen/monikielisen viestinnän opiskelijoiden kannattaisi opiskella työllistymistä ajatellen?
Millaista osaamista olet työsi kautta saanut?
Pystytkö kehittämään itseäsi ja omaa osaamistasi työssäsi ja työsi ohessa?

III Työmotivaatio ja -tyytyväisyys

Mikä sinua motivoi työssäsi?
Mikä vähentää motivaatiotasi?
Mikä työssäsi on parasta? Entä ei niin mukavaa?
(Palkkaus, itsensä kehittäminen, onnistumisen tunteet, epäonnistumisen tunteet...)
Motivoivatko haasteet ja pulmatilanteet? Millaisia haasteita kohtaat työssäsi ja mistä ne johtuvat?
Oletko koskaan harkinnut työpaikan tai alan vaihtoa? (Jos kyllä, johtuuko se asiantuntijuutesi tai ammattitaitosi aliarvioimisesta vai kenties jostakin käytännön syystä?)

IV Esimies–alaissuhde

Miten kuvailisit esimiestäsi?
Onko esimiehelläsi kääntämisen/monikielisen viestinnän koulutus?
Onko esimiehesi helposti lähestyttävä? Tuletko hänen kanssaan hyvin toimeen?
Onko esimiehelläsi aikaa sinulle?
Kiinnostaako esimiestäsi jaksamisesi, osoittaako hän kiinnostusta sinua kohtaan ihmisenä ja työntekijänä?
Osoittaako esimiehesi kiinnostusta alaasi ja toimenkuvaasi kohtaan?
Ymmärtääkö esimiehesi asiantuntijuutesi?

Kuinka esimiehesi mielestäsi asemoi sinut työyhteisössänne?

V Vaihdata, vuorovaikutus ja kuunteleminen

Miten kuvailisit suhdettasi esimieheesi?

Onko vuorovaikutuksenne vastavuoroista sillanrakentamista vai sanelupolitiikkaa?

Onko vuorovaikutuksenne mielestäsi reilua ja avointa?

Millaisena kuuntelijana esimestäsi pidät?

Vaihdatteko ajatuksia työnkuvastasi ja sen kehittämisestä?

Menevätkö esittämäsi ideat ja ajatukset, jotka esimiehellesi esität, todella eteenpäin eli toteutuvatko ne vai jäävätkö niin sanotusti pöydälle? Entäpä muuten työyhteisössä esitetyt ideat? Onko väliä, kuka ehdotuksia esittää?

VI Palaute

Saatko/annatko palautetta? (keneltä kenelle: esimies, alainen, työkaverit, asiakkaat...)

Saatko spontaania palautetta? (kahvipöytäkeskustelut, käytäväkeskustelut...)

Saatko muodollista palautetta? (kehityskeskustelut, arviointikeskustelut, tuloskeskustelut...)

Millainen merkitys palautteella on sinulle?

Millaista saamasi palaute on luonteeltaan? (Rakentavaa, korjaavaa, kiitokset, kehuminen...)

Onko saamasi palaute mielestäsi hyödyllistä sinulle?

Millaista palautetta tarvitset? Millaisista asioista haluaisit saada (enemmän) palautetta?

Koskeeko palaute asiantuntijuuttasi vai konkreettista työsi lopputulosta?

Liite 4. Vaitiolositoumus ja aineiston käyttöehdot

VAITIOLOSITOUMUS JA AINEISTON KÄYTTÖEHDOT

Haastattelijaa sitovat Tampereen yliopiston tutkimustyötä ja opinnäytteitä koskevat säännöt, ohjeistukset, säädökset ja määräykset.

Haastattelija sitoutuu noudattamaan tutkimustyössään hyvää tieteellistä käytäntöä.

Haastattelija sitoutuu noudattamaan anonymiteetin suojaa tutkimustyössään. Tutkimustyössä kaikki henkilö- ja yksilöintitiedot tehdään tunnistamattomiksi.

Haastattelija sitoutuu huolehtimaan hänelle luovutetun luottamuksellisen aineiston säilyttämisestä huolellisesti, eikä jätä niitä sivullisten nähtäville tai muuten helposti saataville.

Haastattelija sitoutuu hävittämään käyttöönsä saamansa äänitallenteet heti, kun haastattelu on litteroitu kirjalliseen muotoon.

Haastattelija sitoutuu käyttämään keräämäänsä aineistoa ainoastaan tutkimustyössään.

Haastattelija sitoutuu olemaan käyttämättä väärin saamiaan tietoja.

Vaitiolovelvollisuus on voimassa sekä tutkimustyön aikana että sen päätyttyä.

Aineisto ja sen käyttö tutkimustyössä on maksutonta.

Kirjalliseen muotoon litteroitua haastatteluaineistoa saa käyttää mahdollisessa jatkotutkimuksessa VAIN haastateltavan suostumuksesta.

Kirjalliseen muotoon litteroitua aineistoa saa käyttää mahdollisessa jatkotutkimuksessa.

☐ Kyllä ☐ Ei

ALLEKIRJOITUKSET

HAASTATTELIJA

TUTKINTO-OHJELMAN EDUSTAJA

Paikka ja aika

Paikka ja aika

Allekirjoitus ja nimenselvennös

Allekirjoitus ja nimenselvennös

HAASTATELTAVA

Paikka ja aika

Allekirjoitus ja nimenselvennös

РЕЗЮМЕ

В данной дипломной работе рассматриваются проблемы профилирования и позиционирования на рынке труда специалистов, имеющих квалификацию переводчика и работающих в организациях, для которых переводческие и языковые услуги не являются основным видом деятельности. В этом исследовании мы будем называть их специалистами многоязычной коммуникации. Материалом настоящего исследования является пять интервью, взятых у специалистов многоязычной коммуникации. Главные темы работы, затрагивавшиеся в интервью – профессиональная подготовка, опыт работы, признание, мотивация, отношения с коллегами и администрацией и обратная связь. Целью работой является выяснить, какую профессиональную подготовку получили информанты, каков характер их работы, чувствуют ли они себя признанными членами своих производственных коллективов, что их мотивирует в работе и есть ли у них возможности развивать свое профессиональное мастерство.

Исследование рынка труда специалистов многоязычной коммуникации актуально, потому что соответствующих работ, особенно в организационных сферах, на сегодняшний день еще мало (Абдаллах 2012: iii). В центре этой работы мнения и взгляды информантов о своей профессиональной жизни, и, поэтому данное исследование является социологическим по характеру. Эндрю Честерман (2006: 12) выделяет в социологии перевода три раздела: социология переводов как продуктов, социология переводчиков и социология процесса перевода. В данном исследовании обращается особенное внимание на социологию переводчиков.

По Норду, специалисты многоязычной коммуникации обеспечивают коммуникацию через языковые и культурные границы. Они наводят мосты между людьми в ситуациях, в которых вербальное и невербальное поведение, ожидания и знание о другой культуре отличаются друг от друга до такой степени, что понимание между двумя людьми невозможно. В современном мире переводчики очень редко переводят только тексты, и поэтому, их можно называть своего рода консультантами по вопросам культуры (Норд 1997: 17).

Поэтому в этом исследовании вместо наименования «переводчик» используется название «специалист многоязычной коммуникации». Работа состоит из следующих четырех глав:

1 Введение

2 Специалист многоязычной коммуникации с точки зрения научной школы человеческих отношений

3 Ежедневная многоязычная коммуникация – специалисты на работе

4 Заключение.

В теоретической части обсуждаются такие вопросы как, что такое знание, кто такой специалист многоязычной коммуникации, роль информации на современном рынке труда и многообразие характеристик работы специалистов многоязычной коммуникации. Также обращается значительное внимание на разные взгляды об их компетентности. Обсуждать это важно, чтобы ответить на вопрос, кто в реальности может работать переводчиком и называть себя специалистом многоязычной коммуникации. В теоретической части содержится обзор работ исследователей научной школы человеческих отношений и работником с ее точки зрения. Важнейшие в этом исследовании теории научной школы человеческих отношений – Абрахам Маслоу (Abraham Maslow) и его пирамида потребностей, Фредерик Герцберг и его двухфакторная теория мотивации, Дэвид МакКлелланд и его теория приобретенных потребностей и Эдвин Локк и его теория постановки целей.

Гипотеза исследования формулируется следующим образом: специалисты многоязычной коммуникации не очень успешно профилируют себя на рынке труда, и поэтому существует потребность больше обращать внимание в этот факт уже во время учебы. В обществе доминируют негативные представления о позиционировании работников этой сферы, и поэтому, мы ставим задачу показать этой работой, что ситуация в реальности, особенно среди профессионалов, работающих в организационной сфере, значительно светлее. Другой нашей целью является показать, что мотивация специалистов ориентирована на высшие ступени рабочего благосостояния – они стремятся к высокому качеству и у них есть потребность быть престижными, достигнуть цели и развивать свое профессиональное мастерство.

СПЕЦИАЛИСТ МНОГОЯЗЫЧНОЙ КОММУНИКАЦИИ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ НАУЧНОЙ ШКОЛЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Гуманистическая психология подчеркивает достоинство, уникальность и креативность человека. Для гуманистической психологии человек – существо, которое все время стремится к

эксплуатированию своих способностей и возможностей (Раурамо 2008: 29, 34). Поэтому гуманистическая психология предлагает хорошую теоретическую основу для рассматривания рабочей жизни профессионалов и специалистов, получивших высшее образование, то есть идеи школы человеческих отношений хорошо подходят для данной работы. Школа человеческих отношений распространена в теории управления и в ее центре люди, а не структуры или устройства и безличные процессы (Харисало 2008: 92). Работа специалистов сегодня имеет информационный характер (Аалто и Уусисаари 2010: 14). Это касается также многоязычной коммуникации и языковых услуг.

По мнению Юхолина высококвалифицированные работники часто относятся к своей работе эмоционально. Они сами планируют свою работу, ее методы и график, главным является достижение поставленных задач. Работа сама их мотивирует, и для них уровень оплаты труда является показателем развития профессионального мастерства. Решение проблем, постоянное развитие и самовыражение являются существенными элементами работа для специалистов (Юхолин 2008: 37).

Знание языка не означает автоматически умения переводить. Для того, чтобы работать переводчиком, человек должен иметь специальную подготовку. Переводчик сам должен понимать свою роль как специалиста своей специальной отрасли (Нуотиомяки 2009). Из-за разносторонних и широких рабочих возможностей специалисты многоязычной коммуникации должны иметь многостороннюю компетентность (Вехмас-Лехто 2004: 41). Кроме языка специалисты должны понимать предметную область. Уже во время учебы профессионалы изучают культуру, общество и традиции другой страны. Все это является частью компетентности специалиста многоязычной коммуникации и влияет на перевод и текстов и событий (Вехмас-Лехто 2004: 41). Труд специалиста многоязычной коммуникации на самом деле – решение проблем (Вехмас-Лехто 2004: 41). Компетентность содержит также знание специальных областей, например, культура, техника, законодательство и экономика (Гуадек 2007:17).

Чтобы отвечать требованиям сегодняшнего мира, по мнению Тевы, студенты и ученые не могут обращать свое внимание только на язык, а они должны иметь многостороннее образование. Они должны познакомиться с бизнесом, экономикой, законодательством, техникой и многими другими науками. Работа в сфере перевода все время становится все более техноемкой и, по-

этому, студенты-переводчики должны обращать внимание на свое умение пользоваться вычислительной техникой. Работать переводчиком в сегодняшнем мире – бесконечный путь (Тева 2004: 31).

Теоретики школы человеческих отношений уже давно исследовали, что мотивирует людей и влияет на их поведение. Первым значительным теоретиком школы считается Абрахам Маслоу, который разработал теорию пирамиды потребностей. Пирамида потребностей делит разные факторы мотивации на пять ступеней, из которых важнейший находится на вершине пирамиды. Пять ступеней пирамиды: физиологические потребности, потребности в защищенности, потребность в социальных связях, потребность в уважении и признании и потребность в самовыражении (Льямсья и Хаутала 2005: 82).

В схеме 1 показано ступени пирамида потребностей по Маслоу.



Схема 1. Пирамида потребностей по Маслоу (Льямсья и Хаутала 2005: 82.) (Перевод: Маркус Хассинен).

Физиологические потребности содержат, например, такие элементы, как голод, жажда и половое влечение. Комфорт и постоянство условий жизни являются элементами уровня потребности в защищенности. Чтобы выполнить потребности в социальных связях, человеку нужны социальные связи, общение, привязанность, забота о другом и внимание к себе и прежде всего совместная деятельность. Под потребностями в уважении и признании Маслоу имеет в виду

самоуважение и уважение со стороны других, признание, достижение успеха и высоких оценок и также служебный рост. Самая высшая ступень пирамиды, потребность в самовыражении, состоит из познания, самоактуализации, самовыражения и самоидентификации. Чтобы выполнить потребности в самовыражении, должны быть выполнены ступени нижних потребностей (Льямсья и Хаутала 2005: 82).

Согласно двухфакторной теории мотивации Фредерика Герцберга, на рабочем месте существуют две основные категории факторов оценки ступени удовлетворённости от выполненной работы. Первую категорию составляют факторы, удерживающие на работе, а вторую – факторы, мотивирующие к работе. Схема 2 иллюстрирует две категории факторов мотивации по Герцбергу.

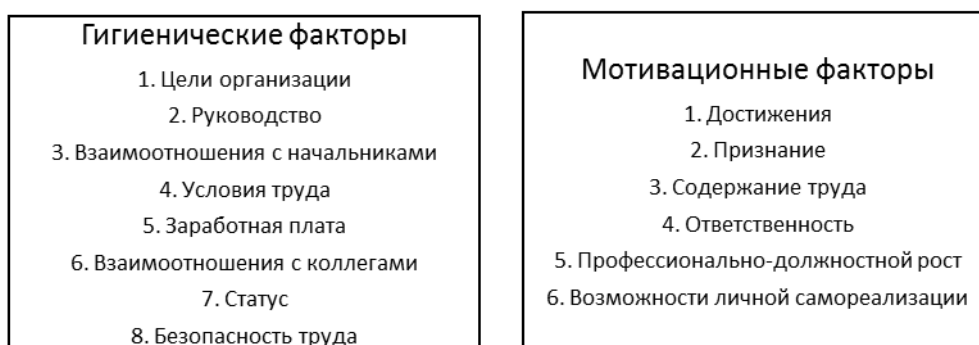


Схема 2. Двухфакторная теория мотивации Фредерика Герцберга (Харисало 2008: 106). (Перевод: Маркус Хассинен).

По Герцбергу, факторы, удерживающие на работе, называются гигиеническими факторами. Гигиенические факторы – политика руководства компании, условия выполнения работы, зарплата и личные отношения человека с администрацией, коллегами и подчинёнными. Гигиенические факторы всегда связаны с рабочим местом. Категория мотивирующих к работе факторов связана всегда с личными ценностями человека. В группе мотивирующих факторов объединяются такие элементы, как личные достижения, признание, ответственность, и возможности личного и служебного роста. Согласно этой теории, для специалистов также характерно стремление к развитию своего профессионального мастерства.

По Харисало, теория мотивации МакКлелланда рассматривает потребности, особенно потребности во власти и в успехе. По МакКлелланду, важно обратить внимание на две категории

мотивации – мотивация к достижению успеха и мотивация избегания неудач. Теория предлагает, что люди, для которых характерно стремление к успеху и удаче, мотивируются лучше всего сложным и трудным, но интересным трудом. Им важна личная ответственность, достижение целей и высокое качество результатов. По теории Маклелланда люди наслаждаются признанием и властью, и поэтому эта теория хорошо объясняет мотивацию руководителей крупных организаций (Харисало 2008: 111).

Теория постановки целей Эдвина Локка предлагает, что людям важно достигать поставленных им целей. Теория подчеркивает, что люди, у которых есть положительное впечатление о самих себе и своей работоспособности, способны достигать цели. Постановленные работникам цели должны быть ясными, точными и сложными, но интересными. Этим обеспечивается высокая рабочая мотивация человека (Харисало 2008: 111, Льямсья и Хаутала 2005: 89).

ЕЖЕДНЕВНАЯ МНОГОЯЗЫЧНАЯ КОММУНИКАЦИЯ – СПЕЦИАЛИСТЫ НА РАБОТЕ

Для данного исследования представляют интерес взгляды и производственный опыт специалистов многоязычной коммуникации, то есть, исследованию характеризует личность. Поэтому, используемый в работе материал предназначен для обработки качественными методами и получен путем проведения индивидуальных полуструктурированных интервью.

Интервью – популярный метод для академического исследования, особенно в таких ситуациях, когда исследованная тема не очень знакома или мало изучена (Хирсьярви и Хурме 2011: 35). Тогда исследователю ясно, что его работа может привести к многообразным, комплексным и сложным результатам (Хирсьярви и Хурме 2011: 35). Хотя исследования, рассматривающие трудовую деятельность переводчиков, специалистов многоязычной коммуникации, в последние годы стали популярными с появлением социологии переводоведения, их все же пока довольно мало, в частности в организационных средах (Абдаллах 2012: iii). Интервью как метод исследования также способствует постановке дополнительных вопросов, если возникает такая потребность (Хирсьярви и Хурме 2011: 35).

Материал для данного исследования был собран весной 2014 г. путем индивидуального тематического интервью. Каждое интервью длилось примерно один час, и информантов было пять.

У всех информантов профессиональная подготовка переводчика. Темы, обсуждаемые с информантами – профессиональная подготовка, опыт работы, признание, мотивация, взаимоотношения между коллегами и начальником, и обратная связь. Устные интервью были записаны, а затем расшифрованы для облегчения анализа. Тематическое интервью само способствовало анализу по заданным темам. Анализ проведен с помощью модели «Лестница рабочего благополучия», которая создана Центром безопасности труда Финляндии, «Työturvallisuuskeskus», в 2008 г. Модель сильно напоминает пирамиду потребностей Маслоу, и поэтому содержание каждой ступени такое же, но адаптировано к современным условиям.

Под анализом материала интервью по темам понимается, что анализируются такие элементы материала, которые появляются во всех интервью (Хирсьярви и Хурме 2008: 173). Предварительно определенные темы должны быть обсуждены со всеми информантами, но в интервью могут также появляться и другие, интересные и спонтанные темы, тогда задача исследователя – соединит такие же, по-разному выраженные дела информантами под соответствующими темами (Хирсьярви и Хурме 2008: 173).

Информантов, интервьюированных для данной дипломной работе, было пять. Три информанта женщины и два – мужчины. У всех высшее образование в сфере многоязычной коммуникации, то есть переводчика, но два еще не закончили учебу. У трех информантов степень магистра, у одна бакалавр гуманитарных наук. У двух информантов главный рабочий язык английский, у двух – русский. Перевод немецкого языка являлся основной специальностью одного из информантов, но в настоящее время информант работает по большей части с английским языком. Три информанта специализировались на технической коммуникации и у одного информанта есть также степень бакалавра бизнес-администрирования, полученная в университете прикладных наук. У всех информантов был финский язык в качестве дополнительной специальности. Другими дополнительными специальностями у информантов были английский язык, журналистика, гипермедиа, теория управления, история искусств, аудиовизуальная культура (медиакультура) и маркетинг. Информация о профессиональной подготовке и квалификациях информантов показана в обобщенном виде, в таблице 1.

Таблица 1. Профессиональная подготовка информантов

Информант (3 женщины, 2 мужчины)	Главной рабочий язык (во время учебы)	Ученая сте- пень	Дополнительные специаль- ности	Дополнительная ин- формация
ИА1	англий- ский	бакалавр гу- манитарных наук	финский язык, гипермедиа, аудиовизуальная культура (медиакультура), теория управления	техническая комму- никация
ИА2	англий- ский	-	финский язык, журналистика, теория управления, гиперме- диа, история искусств	техническая комму- никация
ИР1	русский	магистр фи- лософии	финский язык, маркетинг	международная тор- говля
ИР2	русский	магистр фи- лософии	финский язык, перевод ан- глийского языка	международная тор- говля, профессио- нальная подготовка в бизнес-администро- вании
ИН	немецкий	магистр фи- лософии	финский язык, перевод ан- глийского языка	техническая комму- никация

Три информанта в момент проведения интервью работали в сфере технической коммуникации. Два из них профилировали себя именно специалистами технической коммуникации, а один из них принял решение искать новую работу. Два информанта уже во время учебы интересовались международной торговлей и во время интервью работали в этой сфере. Все информанты считали себя специалистами в области языков и коммуникации, потому что у них подходящее образование, опыт работы и таким образом есть необходимая компетентность для работы в качестве специалистов многоязычной коммуникации. Хотя характер работы всех информантов был различным, именно компетентность в сфере языков и коммуникации являлся объединяющим фактором между всеми информантами.

ИР1 и ИР2 подчеркивали значение широкого знания об иностранной культуре и обществе в сфере международной торговли, из-за того, что в торговле часто появляются элементы и ха-

раактеристики, которые не всегда непосредственно связаны с языком. Поэтому студентам-переводчикам не стоит изучать только языки – они должны быть компетентными специалистами также в сфере иностранной культуры, общества и разных специальных областей. По мнению информантов, для такой компетентности существует потребность на рынке труда, но специалисты многоязычной коммуникации по ним, наверно, не умеют выставять свои силы. Развивать свою компетентность многосторонне считались важным. Исследовательский материал также показывает, что компетентность и экспертное знание есть сумма многих разных факторов, которые не сводятся только к образованию. Все специалисты развиваются в процессе своей трудовой деятельности. Увлечения и хобби также могут быть полезными и на работе. Здравый смысл – важная черта специалиста многоязычной коммуникации. Образованный специалист должен знать свою роль и влияние своих действий на разные группы интересов, например, на клиентов и трудовой коллектив. Ожидается, что умение искать информацию и владение разными видами текстов и стилями автоматически часть компетентности переводчика, получившего высшее образование. По информантам, учеба в университете – хорошая база для труда в сфере многоязычной коммуникации, но во время учебы слишком часто напоминают о недостатках и ошибках.

О психофизиологических потребностях в материале видно, что все информанты в основном работали на должностях, для которых нужны профессиональное мастерство специалиста многоязычной коммуникации, то есть переводчика. Так можно прийти к выводу, что образование и получаемая через него база компетентности в основном отвечают потребностям нынешней рабочей жизни.

По Раурамо, потребность в защищенности – психологическая потребность человека к стабильности и постоянству в сегодняшнем нестабильном мире. Забота о трудоустройстве и доходах могут стать значительными препятствиями для рабочего благосостояния. Непрерывный трудовой стаж способствует получению средств к существованию человека и составляет и психическое и физическое благосостояние, и чувство защищенности (Раурамо 2008: 31, 35, 85.).

Забота о стабильности труда ясно присутствовала в интервью. Все информанты говорили о сложной экономической ситуации и о проблемах трудоустройства специалистов многоязычной коммуникации. Например, ИА2 характеризовал будущее рынка труда переводчиков и специалистов многоязычной коммуникации безотрадным. По мнению этого информанта, добывать средства к существованию, работая переводчиком, практически невозможно без своей

собственной фирмы. Вся сфера языковых профессий страдает, но особенно сложная ситуация у аудиовизуальных переводчиков. Специалисты языковых профессий особенно уязвимы в периоды глобальных экономических кризисов. Все информанты также считали, что уровень доходов специалистов многоязычной коммуникации слишком низок, но ни для кого из них доходы не являлись главным фактором труда. Они оценивали другие стороны своей работы.

По Раурамо, разные коллективы и коллективизм являются предпосылкой для существования человека. На рабочем месте людям важны взаимоотношения с коллегами и администрацией, доверие и возможность влиять на свою работу. Также важно, что на рабочее место у всех есть своя роль, и все чувствуют себя нужными и признанными членами рабочего места (Раурамо 2008: 35, 122–123).

Все информанты подчеркивали значение трудового коллектива. Четыре информанта когда-то хотели сменить место работы или специальность. Причин много – сложности с будущим трудоустройством и увольнение коллег после переговоров с персоналом, как например ИА1 сказал. Но, в основном, на момент интервью информант был доволен своим личным профессиональным положением. ИН чувствовал, что не мог развивать свое профессиональное мастерство в своем нынешнем рабочем месте. ИА2 весьма недоволен своей ситуацией из-за слабого начальника, отсутствия подробного ознакомления с новыми должностями и плохой атмосферы в организации.

Частью потребности в принадлежности являются также взаимоотношения с коллегами и администрацией, и поэтому они были также рассмотрены с информантами. По мнению всех информантов, коллеги и атмосфера в организации – один из самых важных элементов труда. Они значительно влияют на их мотивацию и трудовое благосостояние. Также важными являются, естественно, отношения с начальниками. Большинство начальников информантов инженеры, так как большинство информантов работало в области промышленного производства. В основном информанты довольны своими руководителями, и они характеризовали отношения как простые и открытые.

ИА1 и ИР2 считали, что у них хорошие контакты с администрацией. ИН досадовал, что его контакты со своим начальником физически ограничено тем, что последний должен часть недели находиться в другом филиале фирмы. ИР1 сказал, что хотя их кабинеты почти рядом с

друг с другом, у них не очень много возможностей для непосредственного общения. Начальник данного информанта часто пишет электронную почту, а информант сам предпочитает живое общение. ИА2 весьма недоволен своим нынешним начальником.

По Маслоу, людям нужно признание от других и самоуважение. Человек хочет постоянно развиваться интеллектуально и производить новую информацию. Чтобы выполнить потребность в уважении и признании, важно, чтобы у человека была возможность получать справедливые и конструктивные отзывы о работе. Обратная связь является элементом создания и сохранения трудового благосостояния, потому что она позволяет оценить свой собственный труд и развивает успешность (Раурамо 2008: 32, 35, 152).

В основном информанты считали, что в рабочей жизни, обычно недостаточно такой обратной связи. Четыре информанта хотели бы получать больше отзывов, чтобы иметь возможность развивать себя и исправлять свои ошибки. Они также считали отсутствие обратной связи проблемой всех финских рабочих мест. ИР2 был доволен культурой обратной связи на своем рабочем месте, и, по его словам, данному информанту дополнительная обратная связь не требуется. Все информанты констатировали, что отзыв о работе является очень важным элементом труда.

Общее и общественное признание специалистов многоязычной коммуникации, обычно, считается низким. Такие же мысли у информантов об общественном признании своих коллег. Также низкими считались информанты соответствия уровня заработной платы академическому образованию. Интересно, что информанты, кроме ИА2, чувствовали себя признанными членами своего трудового коллектива. Только ИА2 сказал, что чувствует себя ненужным и уже решил искать другую работу. Но на предыдущих рабочих местах он чувствовал себя полезным. Особенно светлые взгляды на свое положение у ИА1 и ИР2. Так можно прийти к выводу, что люди сами отвечают о своей конкурентоспособности на рынке труда, развивая себя постепенно.

Потребность в самовыражении ясно существует на работе специалистов многоязычной коммуникации. Ответы на вопрос, какие факторы мотивируют, совместимы с содержанием степени потребности в самовыражении. Интересный и многосторонний труд и возможности влиять на свою работу часто упоминались информантами. Возможности развивать и свой труд и самого себя являются для их важными составляющими труда. Конкретность и практичность

на работе считались мотивирующим фактором. Труд, который связан с полученной профессиональной подготовкой и специальностью, информанты считали самым мотивирующим.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Все информанты действовали в международной рабочей среде. Иностранные языки и культуры являлись для них ежедневным элементом. Так они в основном профилировали себя специалистами многоязычной коммуникации, где язык и культура понимаются в широком смысле. Они отличались от других коллег на своих рабочих местах именно языковой специальностью.

Оказалось, что подготовка в области многоязычной коммуникации дает возможность работать в разных качествах и в разных сферах. Компетентность, которую дает университетское образование, содержит многие полезные и универсальные способности, через которые строится профессиональное мастерство. Важно уже во время учебы обратить внимание на профилирование, потому что это долговременный процесс, который требует времени и состоит из многих разных элементов: образования, опыта работы, личных увлечений и интересов. Информанты позиционировались на своих рабочих местах лучше, чем можно ожидать через общественный разговор, благодаря, особенно, коллегам, но и близким начальникам.

Интересным и неожиданным является то, что в материале обращается довольно много внимания на потребность в защищенности, что отчасти объясняется экономическим кризисом, но все же характерно для языковых профессий. Самыми важными факторами для трудового благосостояния информантов согласно нашему исследовательскому материалу являлись потребности в признании и потребности в самовыражении и самореализации. Отзывы о работе и признание на рабочем месте считались важными для личного благосостояния. Возможности влиять на свою работу и развивать себя и своего профессионального мастерства и многосторонние и разнообразные трудовые задания также были важны для информантов.

Список литературы

- Aalto, Tuija & Uusisaari, Yoe Marylka (2010): Löydy – brändää itsesi verkossa. BTJ Finland Oy, Vantaa
- Abdallah, Kristiina (2012): Translators in Production Networks: Reflections on Agency, Quality and Ethics. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Education, Humanities, and Theology. UEF Electronic Publications, Joensuu.
- Chesterman, Andrew (2006): Questions in the Sociology of Translation. Teoksessa: Duarte, João Ferreira; Assis Rosa, Alexandra & Seruya, Teresa (ed.) (2006): Translation Studies at the Interface of Disciplines. Benjamins, University of Lisbon.
- Gouadec, Daniel (2007): Translation as a Profession. Benjamins, Amsterdam.
- Harisalo, Risto (2008): Organisaatioteoriat. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print, Tampere
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2011): Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press, Helsinki.
- Juholin, Elisa (2008): Viestinnän vallankumous. WS Bookwell Oy, Juva.
- Lämsä, Anna-Maija & Hautala, Taru (2005): Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Edita, Helsinki.
- Nord, Christiane (1997): Translating as a Purposeful Activity. Functionalist Approaches Explained. St. Jerome, Manchester.
- Nuotiomäki, Annika (2009): Kansainvälisenä kääntäjänpäivänä keskusteltiin: Asiantuntija kasvaa työnsä ääressä. Kajawa 4: 8–9. [Artikkeli Riitta Jääskeläisen 30.9.2009 kansainvälisillä kääntäjänpäivillä pitämästä seminaariesitelmästä.]
- Oittinen, Riitta & Mäkinen, Pirjo (toim.) (2004): Alussa oli käännös. 4. painos. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Rauramo, Päivi (2008): Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Edita, Helsinki.
- Teva, Tarja (2004): Kääntäjä yhteiskunnan ytimessä. Teoksessa: Oittinen, Riitta & Mäkinen, Pirjo (toim.) (2004): Alussa oli käännös. 4. painos. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Vehmas-Lehto, Inkeri (2004): Kääntäjän työ. Teoksessa: Oittinen, Riitta & Mäkinen, Pirjo (toim.) (2004): Alussa oli käännös. 4. painos. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.